

ΔΗΜΙΟΥΡΓΩΝΤΑΣ
ΘΕΣΕΙΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΜΙΑ ΝΕΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	6
ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ	8
1 ΕΚΑΤ. ΘΕΣΕΙΣ ΧΑΘΗΚΑΝ - ΟΛΟΚΛΗΡΟΙ ΚΛΑΔΟΙ ΕΞΑΦΑΝΙΣΤΗΚΑΝ	12
Η ΚΑΤΑΡΡΕΥΣΗ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΟΝΕΙΡΟΥ.....	14
ΔΙΑΡΡΟΗ Ή ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑ ΤΑΛΕΝΤΟΥ;.....	16
ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΛΑΔΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΒΑΣΕΙ ΕΞΑΓΩΓΩΝ.....	18
ΠΟΙΟΣ ΘΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΕΙ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ; ΜΙΑ ΞΕΚΑΘΑΡΗ ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	20
10.000 ΝΕΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΥΨΗΛΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ; ΕΙΝΑΙ ΕΦΙΚΤΟ;	24
ΧΡΕΙΑΖΟΜΑΣΤΕ START-UPS ΓΙΑ ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΟΥΜΕ SCALE-UPS	26
ΜΕ ΟΔΗΓΟ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ	28
ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΔΡΑΣΗ	38
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	40

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ιστορία που ακολουθεί δεν είναι ευχάριστη. Αλλά φαίνεται ότι επιφυλάσσει μια συναρπαστική συνέχεια.

Χάρη στην ικανότητα και προθυμία των νέων της χώρας να χτίσουν το δικό τους μέλλον βασισμένο στην εξωστρέφεια, το υγιές επιχειρηματικό πνεύμα και τη συνεργασία. Με τη στήριξη επιλεγμένων επιχειρηματιών, επαγγελματιών και ακαδημαϊκών της χώρας, που είναι πρόθυμοι όχι να υποδείξουν, αλλά να μοιραστούν τις γνώσεις και την εμπειρία τους.

Μετά από πέντε χρόνια βίαιης προσαρμογής, το τίμημα έχει υπάρξει βαρύ και θα παραμείνει έτσι για χρόνια. Η Ελλάδα αποδείχθηκε πράγματι ειδική περίπτωση ακόμη και σε σύγκριση με τους άλλους συνήθεις υποπτους του Ευρωπαϊκού Νότου.

Οι νέοι στην Ελλάδα, η «Γενιά του εμείς», έχουν πληγεί περισσότερο από όλους, παρόλο που είναι οι τελευταίοι που ευθύνονται για τη μη βιώσιμη πορεία που η χώρα ακολούθησε για δεκαετίες.

Αντιμετωπίζουν απίστευτα υψηλά επίπεδα ανεργίας, έχουν επωμιστεί ένα δυσβάσταχτο χρέος, περιβάλλονται ακόμη από αναποτελεσματικούς θεσμούς και έχουν εκτεθεί σε μία ατομικιστική νοοτροπία, στην οποία η

διαφθορά αποτελεί καθημερινότητα.

Αυτή η γενιά χαρακτηρίζεται από πολλούς ως η “Χαμένη Γενιά”. Στην πραγματικότητα όμως δεν είναι έτσι.

Η «Γενιά του εμείς» της Ελλάδας είναι η πρώτη που αποστασιοποιείται από το παρελθόν της χώρας και έχει περισσότερα κοινά με τους νέους σε όλο τον κόσμο, παρά με τις προηγούμενες γενιές της χώρας.

Με επιχειρηματικό πνεύμα, τεχνολογική αντίληψη, ευελιξία, διεθνείς παραστάσεις και κοινωνική ευαισθησία, η νέα γενιά στην Ελλάδα δεν διαφέρει σε τίποτα από τους άλλους νέους διεθνώς.

Σίγουρα, όμως, διαθέτει καλύτερα εφόδια σε σχέση με την προηγούμενη γενιά για να διαχειριστεί την κρίση ως ευκαιρία. Είναι πρόθυμη να ξεπεράσει τη χρόνια αντίσταση στην αλλαγή και να χτίσει μια νέα σταθερή βάση για την ανάπτυξη της χώρας.

Η συλλογική μας αποστολή είναι να προσφέρουμε στους νέους της Ελλάδας ευκαιρίες, να τους φέρουμε σε επαφή με εκείνους που μπορούν να τους εμπνεύσουν και να τους βοηθήσουμε να ηγηθούν της αλλαγής.

Πρέπει οι νέοι να βρεθούν στο προσκήνιο.



1 ΜΙΑ ΝΕΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Οι συνθήκες που οδήγησαν στη σημερινή κατάσταση είναι λίγο - πολύ γνωστές.

Δεκαετίες δημοσιονομικής απειθαρχίας, εσωστρεφές μοντέλο ανάπτυξης, βασισμένο στην κατανάλωση, εκτενής διαφθορά και έλλειψη διαφάνειας, χαμηλός βαθμός καινοτομίας και εκθρικό περιβάλλον για την επιχειρηματικότητα είναι μόνο λίγα από τα χαρακτηριστικά της οικονομίας που οδήγησαν την Ελλάδα στην κρίση.

Μετά από πέντε χρόνια πτώσης, το τέλος της κρίσης μπορεί να μην είναι ακόμη ορατό, αλλά υπάρχει αισιοδοξία ότι τα χειρότερα πέρασαν. Ωστόσο τα νούμερα είναι αποκαλυπτικά:

Η Ελλάδα έχασε ένα απίστευτο ποσοστό 25% του ΑΕΠ της.

[Σημείωση: Ο Β' Παγκόσμιος Πόλεμος κόστισε στη Δυτική Ευρώπη και τις Ηνωμένες Πολιτείες το 25% του ΑΕΠ τους, ενώ οι πρόσφατα χτυπημένες από την κρίση χώρες της Νότιας Ευρώπης (Ισπανία, Πορτογαλία και Ιταλία) έχασαν όλες λιγότερο από 6% του ΑΕΠ τους.]

Έχουν νομοθετηθεί αποσπασματικές μεταρρυθμίσεις, κάποιες από τις οποίες έχουν εφαρμοστεί, καταφέροντας να βελτιώσουν τη θέση της Ελλάδας σε διεθνείς δείκτες, όπως ο δείκτης "Doing Business" της Παγκόσμιας Τράπεζας. Ωστόσο, η ελληνική οικονομία παραμένει μη ανταγωνιστική. Την ίδια στιγμή η χώρα βίωσε μια χωρίς προηγούμενο προσαρμογή για να επαναφέρει δημοσιονομική ισορροπία. Η φορολογία αυξήθηκε, ενώ η κατανάλωση μειώθηκε κατά

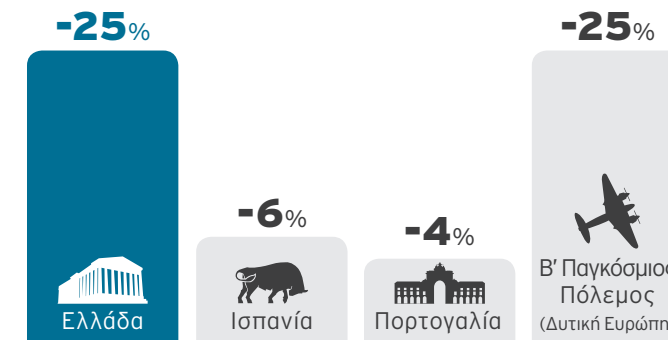
περίπου 25%. Η τραπεζική χρηματοδότηση προς τις επιχειρήσεις πρακτικά σταμάτησε. Η δραστηριότητα σε κύριους κλάδους της οικονομίας έπεσε κατά σχεδόν 78%. Ακόμη και στον τουρισμό, παρά την πρόσφατη αύξηση στον αριθμό των διεθνών επισκεπτών, τα συνολικά έσοδα μειώθηκαν κατά 36%. Οι κρατικές δαπάνες περικόπηκαν βίαια με οριζόντια λογική, ακόμη και σε ευαίσθητους τομείς, όπως η παιδεία όπου μειώθηκαν κατά 1/3.

Η ακολουθούμενη λογική της εσωτερικής υποτίμησης είχε αμφιλεγόμενα αποτελέσματα. Το κόστος εργασίας μειώθηκε περισσότερο από 20% αλλά οι τιμές δεν ακολούθησαν αντίστοιχη πορεία. Αν και άρχισαν σταδιακά να υποχωρούν το 2012, η πτώση παραμένει πολύ μικρή σε σύγκριση με την πτώση στο διαθέσιμο εισόδημα. Το εμπορικό ισοζύγιο διορθώθηκε, εξ ολοκλήρου όμως λόγω της δραστηκής μείωσης των εισαγωγών (-36%). Δυστυχώς, η Ελλάδα - σε αντίθεση με την Ισπανία ή την Πορτογαλία - δεν κατάφερε να αυξήσει επιθετικά τις εξαγωγές της, οι οποίες βρίσκονται ακόμη κάτω από τα προ κρίσης επίπεδα.

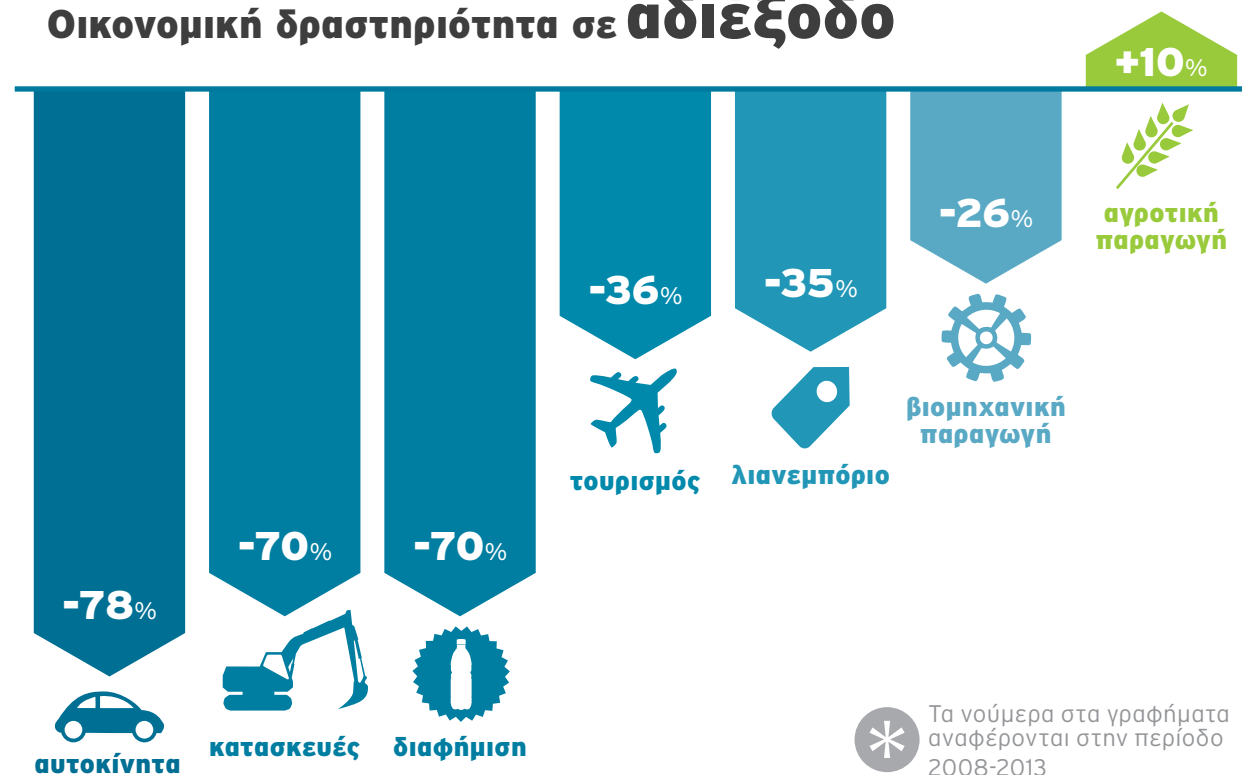
Εν συντομία, τα τελευταία πέντε χρόνια η Ελλάδα βίωσε μια βίαιη εξισορρόπηση με τεράστιες επιπτώσεις σε όλους τους κλάδους. Η βελτίωση της εξωστρέφειας στην οικονομία παραμένει ανεπαρκής.

Χωρίς αμφιβολία, το πιο καταστροφικό χαρακτηριστικό της κρίσης είναι η απίστευτα υψηλή ανεργία, που επηρεάζει το σύνολο του πληθυσμού, δυσανάλογα όμως τους νέους.

Πρωτοφανής μείωση ΑΕΠ



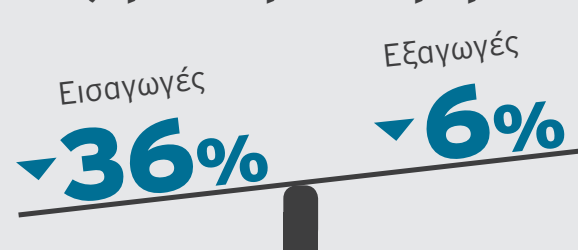
Οικονομική δραστηριότητα σε αδιέξοδο



Πρώτη σε μεταρρυθμίσεις αλλά μη ανταγωνιστική

Μεταρρυθμίσεις **1/20**
Ανταγωνιστικότητα **91/148**

Βελτίωση εμπορικού ισοζυγίου λόγω εισαγωγών



νέων εταιριών ανά έτος

-25%

Άνεργοι

Σύνολο **280%** Νέοι <35 ετών **200%**

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή, Τράπεζα της Ελλάδος, Europlus Monitor, Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ

2 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

Από τα 11 εκατομμύρια πληθυσμού της Ελλάδας, το 55%, (~6 εκ.) δεν συμμετέχουν ενεργά στο εργατικό δυναμικό. Από τα υπόλοιπα 5 εκ., το 72% εργάζονται επίσημα, ενώ 1,4 εκ. είναι άνεργοι, από τους οποίους 642.800 είναι κάτω από 35 χρονών.

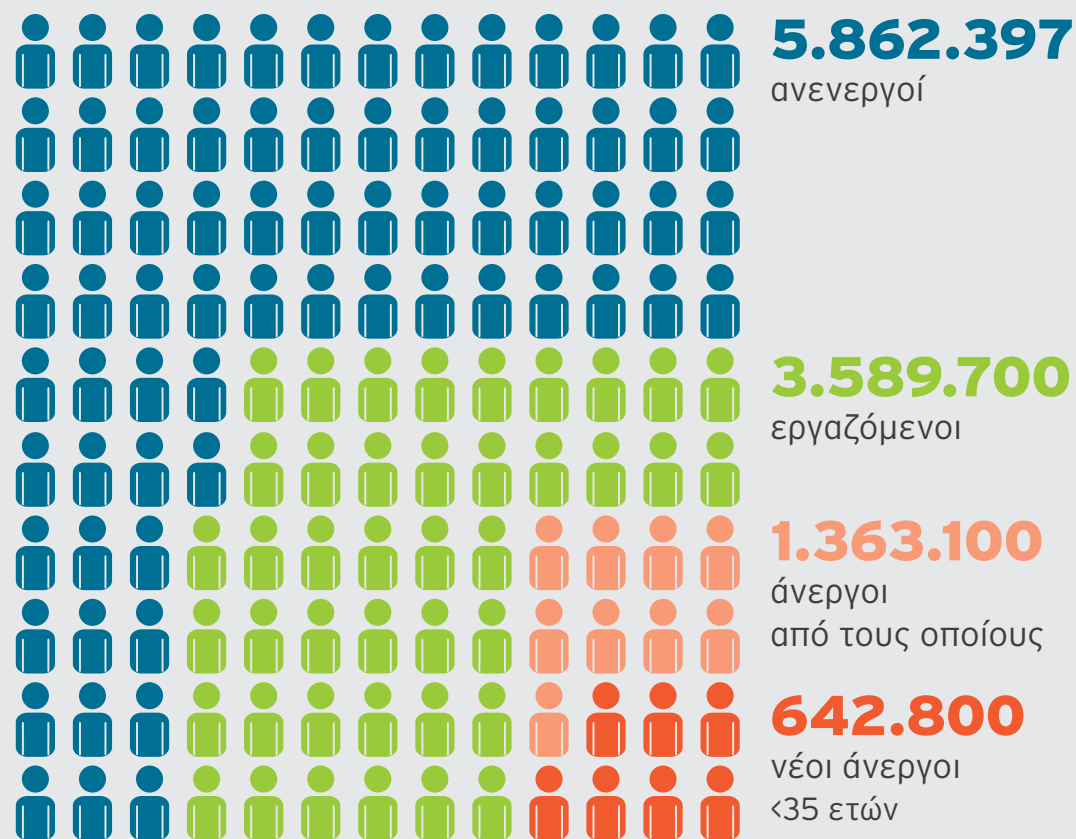
Αυτή η στρεβλή δομή του εργατικού δυναμικού ασκεί τεράστια οικονομική και κοινωνική

πίεση τόσο στους άνεργους - ειδικά στο 71% που είναι μακροπρόθεσμα άνεργοι - αλλά και στο συνεχώς συρρικνούμενο σύνολο των εργαζομένων, που αντιστοιχεί πλέον στο 33% μόνο του πληθυσμού. Σε κάθε έναν εργαζόμενο, αντιστοιχούν δύο που δεν εργάζονται, από επιλογή ή όχι.

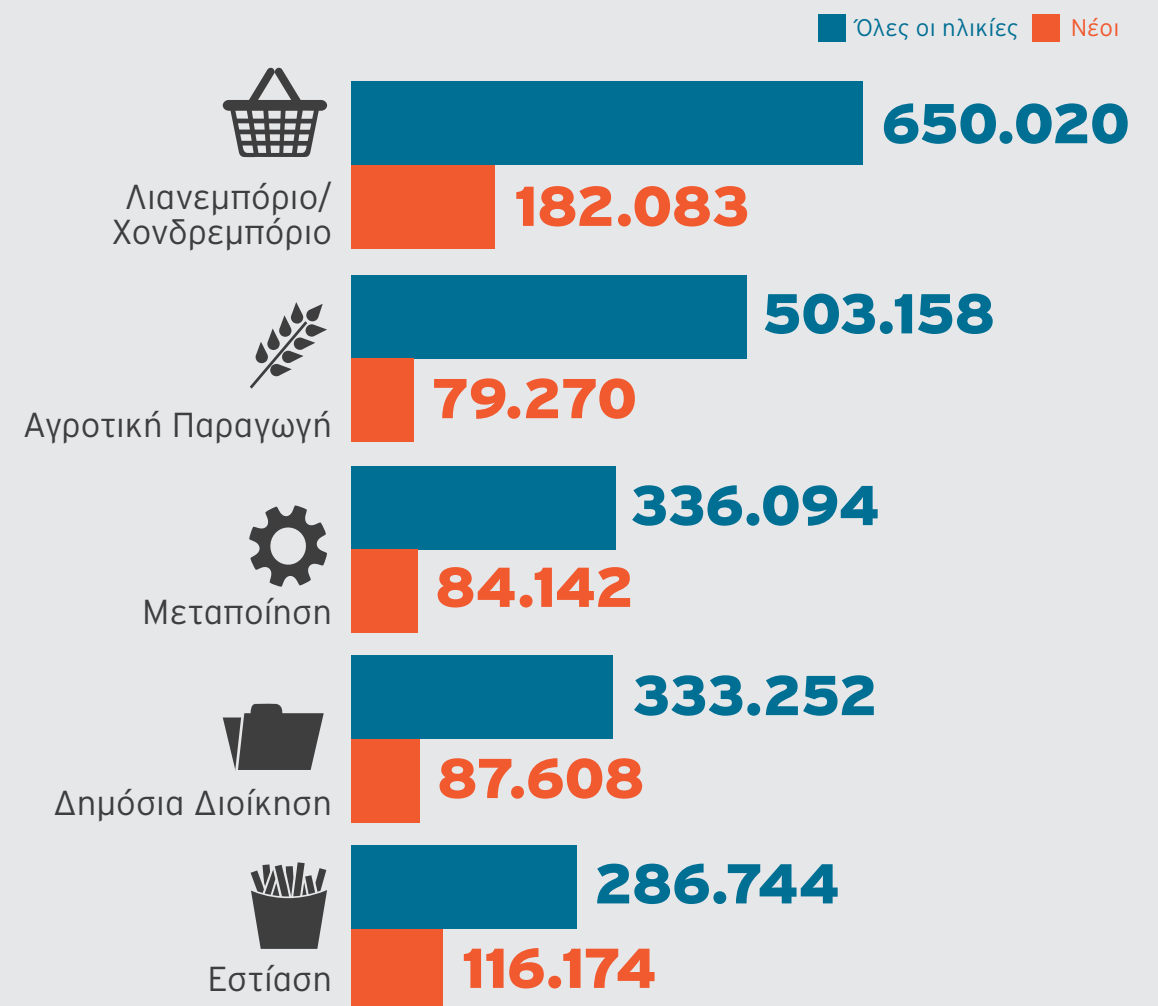
Σε κλαδικούς όρους, το λιανεμπόριο/χονδρεμπόριο παραμένει ο μεγαλύτερος σε απασχόληση κλάδος (650.000 εργαζόμενοι). Η αγροτική παραγωγή ακολουθεί με μισό εκατομμύριο εργαζομένους, ενώ η μεταποίηση και η δημόσια διοίκηση απασχολούν 330.000 εργαζόμενους έκαστη. Οι μισοί απασχολούμενοι στην Ελλάδα απα-

σχολούνται σε έναν από τους παραπάνω κλάδους. Η δομή και η συγκέντρωση είναι παρόμοια στην απασχόληση των νέων, με εξαίρεση τον κλάδο της εστίασης που είναι ο δεύτερος μεγαλύτερος σε αριθμό εργαζομένων κάτω από 35 ετών.

10.815.197 πληθυσμός



Οι μεγαλύτεροι εργοδότες στην Ελλάδα



200.000 Έλληνες που εργάζονται στο εξωτερικό*

Πηγή: Στοιχεία απασχόλησης στις χώρες υποδοχής

*αναφέρεται στη μετανάστευση μετά την κρίση

Οι δέκα μεγαλύτερες ομάδες της νεανικής ανεργίας

*Αριθμοί σε χιλιάδες

ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ			ΣΥΝΟΛΟ
	ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ	
Χωρίς εμπειρία	16	124	124	264
Λιανεμπόριο/Χονδρεμπόριο	4	42	27	73
Εστίαση	3	25	10	38
Κατασκευές	6	23	6	35
Μεταποίηση	4	20	12	36
Δημόσια Διοίκηση	1	12	16	29
Εκπαίδευση	<1	2	22	25
Υγεία	<1	3	17	21
Άλλο	13	46	63	122
ΣΥΝΟΛΟ	49	297	297	643

265.000 χρειάζονται
επαγγελματική
εμπειρία

Περισσότεροι από
150.000
πρέπει να εκπαιδευτούν για να
αλλάξουν
κλάδο

Περισσότεροι από **60.000**
εξαρτώνται
από την ανάκαμψη των έργων υποδομής



3 1 ΕΚΑΤ. ΘΕΣΕΙΣ ΧΑΘΗΚΑΝ - ΟΛΟΚΛΗΡΟΙ ΚΛΑΔΟΙ ΕΞΑΦΑΝΙΣΤΗΚΑΝ

Η απότομη μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος, της τραπεζικής χρηματοδότησης και των δημοσίων δαπανών οδήγησε στην ταχύτερη καταστροφή των θέσεων εργασίας. Η Ελλάδα έχασε περίπου 1 εκατομμύριο θέσεις εργασίας τα τελευταία πέντε χρόνια, 21% των συνολικών θέσεων εργασίας του 2008. Πολλές - όχι όμως όλες - ήταν σε κλάδους που τροφοδοτούνταν από την καταναλωτική "φούσκα" του παρελθόντος.

Τρεις μόνο κλάδοι αναλογούν στα 2/3 των

θέσεων εργασίας που χάθηκαν:

1. Κατασκευές: 232.000 θέσεις (~60% του συνόλου)
2. Μεταποίηση (πλην τροφίμων): 206.000 θέσεις (~50% του συνόλου)
3. Λιανικό/χονδρικό εμπόριο: 180.000 θέσεις (~20% του συνόλου)


Ολόκληροι κλάδοι δραστηριότητας, όπως των ακινήτων ή η κλωστοϋφαντουργία έχασαν πάνω από 60% των θέσεων εργασίας τους. Ακόμη και τα τουριστικά καταλύματα

έχασαν 17% των προσφερόμενων θέσεων μεταξύ 2008 και 2013.

Τρεις μόνο κλάδοι κατάφεραν να διατηρήσουν, ή και να αυξήσουν τις θέσεις εργασίας, κατά τη διάρκεια της κρίσης. Ο κλάδος τεχνολογίας αύξησε τις θέσεις κατά 6%, ενώ η αγροτική παραγωγή και η μεταποίηση τροφίμων διατήρησαν τα επίπεδα απασχόλησης του 2008.

Κλάδοι που διατήρησαν τις θέσεις εργασίας 2008-2013

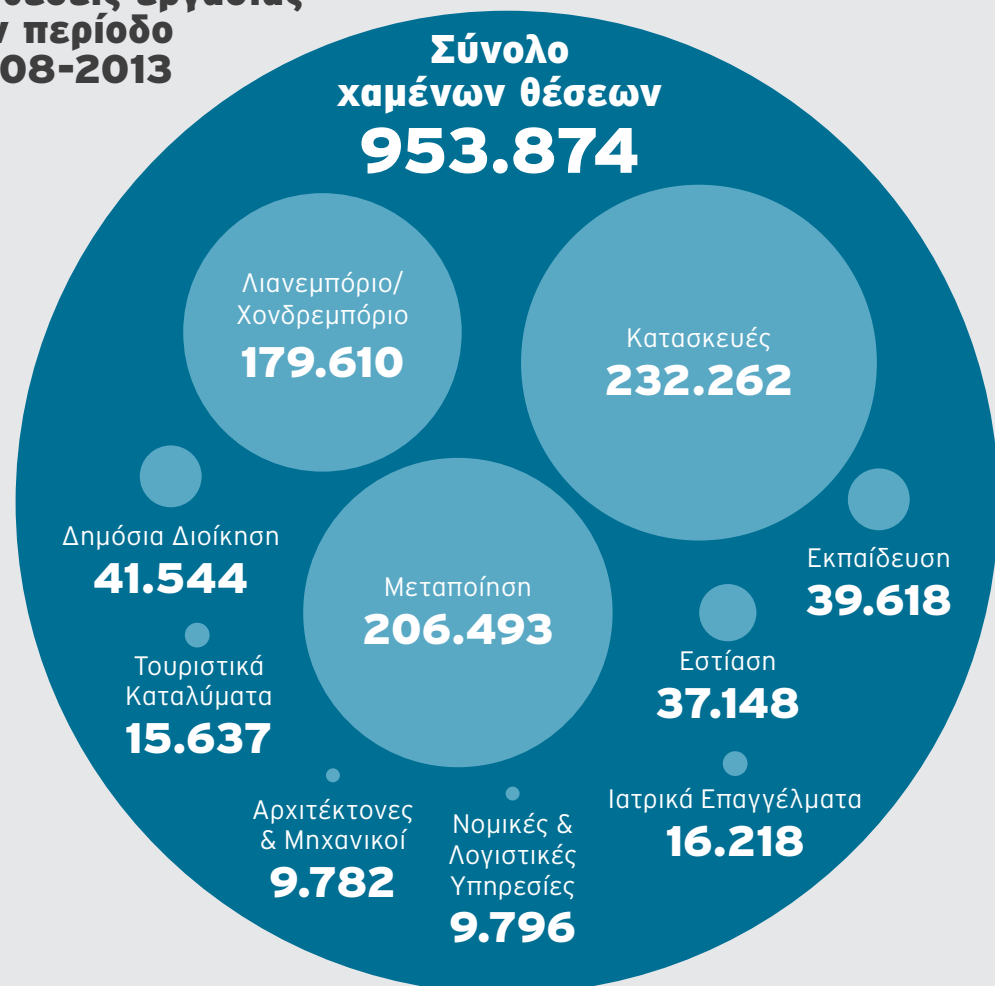
Αριθμοί: Εργαζόμενοι σε χιλιάδες

 **Αγροτική Παραγωγή**
514/507

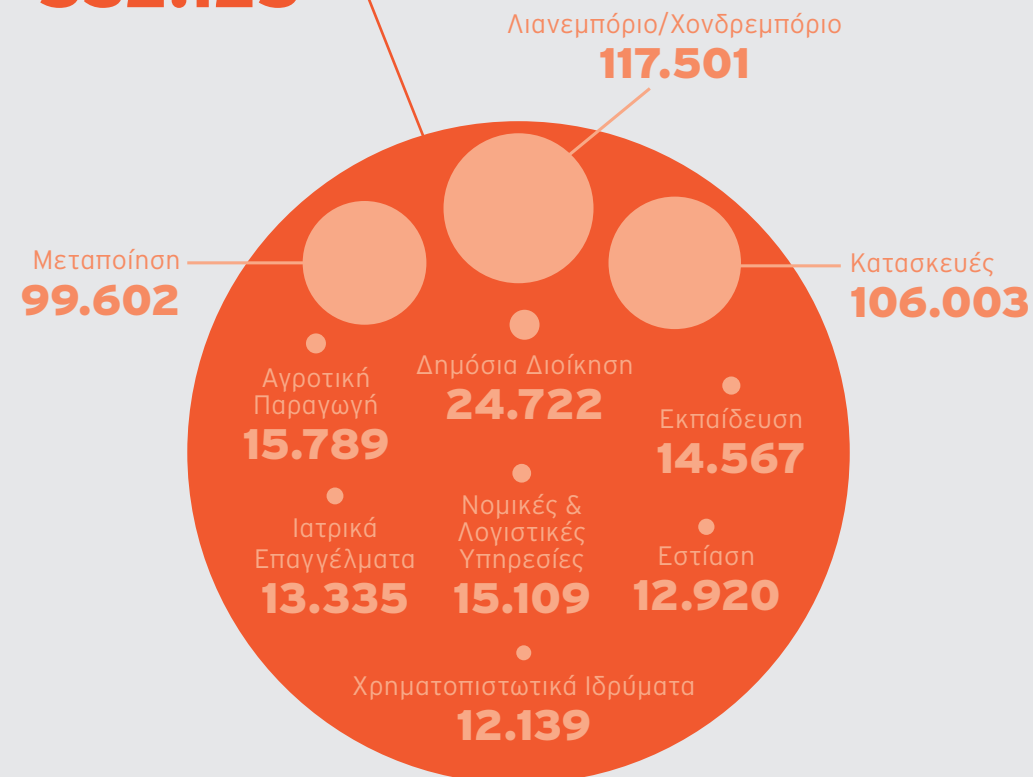
 **Επεξεργασία Τροφίμων**
110/109

 **Τεχνολογία**
51/54

Κλάδοι με τις περισσότερες απώλειες σε θέσεις εργασίας την περίοδο 2008-2013



Χαμένες θέσεις εργασίας νέων 532.125





4 Η ΚΑΤΑΡΡΕΥΣΗ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΟΝΕΙΡΟΥ

Οι νέοι έχουν χτυπηθεί δυσανάλογα από την αύξηση της ανεργίας. Ωστόσο, μόνο το μισό ποσοστό ανεργίας στους νέους οφείλεται στην οικονομική επιβράδυνση. Το άλλο μισό οφείλεται στο γεγονός ότι οι νέοι ήταν και παρέμειναν «εκτός» σε μια αγορά εργασίας που συνέχισε να ευνοεί τους «εντός», ακόμα και σε περιόδους κρίσης.

Παρόλο που οι <35 αντιπροσωπεύουν λιγότερο από το μισό του πληθυσμού των 35+, οι θέσεις εργασίας νέων που χάθηκαν είναι περισσότερες σε σχέση με τις μεγαλύτερες ηλικίες. Αν η μείωση των θέσεων ήταν ανάλογη του πληθυσμού, οι άνεργοι νέοι θα έφταναν τις 400.000. Ακόμα και αν η αναλογία παρέμενε στα προ κρίσης επίπεδα, ο αριθμός θα ήταν 500.000. Στην πραγματικότητα, όμως, ξεπερνάει τις 600.000.

Ολόκληροι κλάδοι πρακτικά κατήργησαν θέσεις εργασίας για νέους, ενώ διατήρησαν ή ακόμη και αύξησαν τον αριθμό των 35+ υπαλλήλων τους. Το μειονέκτημα για τους «εκτός» σε σχέση με τους «εντός» είναι εντονότερο από ποτέ.

- **Αγροτικός τομέας:** Διατηρήθηκε ο συνολικός αριθμός των θέσεων εις βάρος των νέων. Αυτήν τη στιγμή απασχολούνται 10.000 περισσότεροι Έλληνες μεγαλύτερης ηλικίας, αλλά χάθηκαν 17.000 θέσεις εργασίας για νέους. Είναι μύθος ότι υπήρξε μαζική δημιουργία θέσεων για νέους σε πρωτογενείς τομείς.
- **Επεξεργασία τροφίμων:** Διατηρήθηκε ο συνολικός αριθμός των θέσεων εργασίας εις βάρος 7.000 θέσεων για νέους.
- **Λογιστικά και νομικά επαγγέλματα:** Ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων λογιστών και δικηγόρων ηλικίας 35+ αυξήθηκε κατά 5.000 τα τελευταία 5 χρόνια. Παρόλα αυτά οι θέσεις εργασίας για τους νέους σε αυτόν τον τομέα μειώθηκαν κατά 15.000. Η καταστροφή των θέσεων βαραίνει τους νέους Έλληνες.

- **Ιατρικά Επαγγέλματα:** Το 82% των 16.000 χαμένων θέσεων εργασίας αφορά σε νέους.
- **Χρηματοοικονομικός τομέας:** Συνολικά 9.000 θέσεις εργασίας χάθηκαν. Οι νέοι έχασαν 12.000.
- **Διαφήμιση:** Σχεδόν το 100% των χαμένων θέσεων εργασίας άνηκε σε νέους.

Η δημιουργία θέσεων εργασίας ήταν μεγαλύτερη για τους νέους σε σχέση με τους 35+ μόνο σε τρεις κλάδους:

1. Κοινωνικές επιχειρήσεις
2. Τεχνολογία
3. Διοικητική και γραμματειακή υποστήριξη







Εν συντομία:

Η Ελλάδα έχασε πάνω από 1 εκ. θέσεις εργασίας. Το χρόνιο μειονέκτημα των νέων, που έχει μεταφραστεί σε υψηλά ποσοστά ανεργίας ακόμη και προ κρίσης, επιδεινώθηκε περαιτέρω στα χρόνια της ύφεσης.

Οι νέοι δεν υπέφεραν μόνο από καταστροφική θέσεων εργασίας εξαιτίας της οικονομικής επιβράδυνσης. Υπέφεραν εξίσου από το γεγονός ότι βρίσκονται «εκτός» σε μια αγορά εργασίας που ευνοεί τους μεγαλύτερους. **Το αποτέλεσμα ήταν η ανεξέλεγκτη απώλεια θέσεων εργασίας για νέους, ακόμη και σε κλάδους που κατάφεραν να διατηρήσουν το συνολικό αριθμό θέσεων. Αυτό συνέβη ακόμη περισσότερο στα επαγγέλματα που ήταν πάντα το όνειρο της ελληνικής οικογένειας: δικηγόροι, γιατροί και τραπεζικοί υπάλληλοι.** Οι νέοι φαίνεται να αναζητούν διέξοδο σε κλάδους, που είναι είτε σε αρχικό στάδιο ανάπτυξης (π.χ. κοινωνικές επιχειρήσεις), είτε απαιτούν ικανότητες που μόνο εκείνοι διαθέτουν (π.χ. τεχνολογία). Σε αντίθετη περίπτωση, κατά κανόνα, τους προσφέρονται γραμματειακές θέσεις.

Το σκληρό παιχνίδι των εντός/εκτός αγοράς

Καθαρή δημιουργία θέσεων εργασίας 2008-2013

Κλάδος	Όχι νέοι	Νέοι
 Αγροτική Παραγωγή	+9.600	-16.800
 Επεξεργασία Τροφίμων	+6.100	-7.100
 Νομικές & Λογιστικές Υπηρεσίες	+5.300	-15.100
 Ιατρικά Επαγγέλματα	-2.900	-13.300
 Χρηματοπιστωτικά Ιδρύματα	+3.600	-12.100
 Διαφήμιση	+800	-5.800



5 ΔΙΑΡΡΟΗ Ή ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑ ΤΑΛΕΝΤΟΥ;

Πάνω από 200.000 Έλληνες, οι περισσότεροι των οποίων κάτω των 35 ετών, έχουν φύγει από τη χώρα από την έναρξη της κρίσης και εργάζονται στο εξωτερικό. Είναι συνήθως επαγγελματίες με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και δεξιότητες που αναζητούν καριέρα κυρίως στην Ε.Ε. (το 71% του συνόλου). Εντός της Ε.Ε. η Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο αποτελούν τους πιο δημοφιλείς προορισμούς, απορροφώντας πάνω από το 50% των Ελλήνων που μεταναστεύουν. Ταυτόχρονα, φαίνεται να υπάρχει μία σαφής κλαδική κατηγοριοποίηση ανά χώρα, με συγκεκριμένες χώρες να απορροφούν συγκεκριμένους επαγγελματίες (π.χ. χρηματοοικονομικά και business στο Ηνωμένο Βασίλειο, ιατρική στην Γερμανία, έρευνα και τεχνολογία στις Η.Π.Α., μηχανολογία στη Μέση Ανατολή). Τα ποσοστά μετανάστευσης εί-

ναι τριπλάσια σε σύγκριση με την περίοδο προ κρίσης, και αναμένεται να παραμείνουν υψηλά το 2014 και 2015, ιδιαίτερα από τη στιγμή που περίπου 35.000 νέοι Έλληνες, που σπουδάζουν στο εξωτερικό επιλέγουν πλέον να αναζητήσουν εργασία εκεί, ενώ το ~50% των Ελλήνων που ζουν στη χώρα σκέφτονται το ενδεχόμενο της μετακίνησης στο εξωτερικό.

Αυτή η μετακίνηση θεωρείται από πολλούς διαρροή ταλέντου ("brain drain"). Βραχυπρόθεσμα, σε ατομικό επίπεδο, πρόκειται για αναζήτηση ευκαιριών όπου αυτές παρουσιάζονται, δημιουργώντας έτσι την εξωστρεφή νοοτροπία και τις δεξιότητες που η αγορά εργασίας στην Ελλάδα δεν καταφέρνει να εξασφαλίσει.

Οι νέοι Έλληνες απόφοιτοι και επαγγελμα-

τίες φεύγουν από τη χώρα για να αποκομίσουν χρήματα και γνώσεις. Για τους ίδιους, το προσωπικό τους "brain drain" συμβαίνει εντός της Ελλάδας. Ακόμα και όταν βρίσκονται στο εξωτερικό, αυτοί οι διεθνώς μετακινούμενοι Έλληνες διατηρούν ισχυρούς δεσμούς με τις οικογένειες τους και τη χώρα τους. Παρακολουθούν τις εγχώριες εξελίξεις και η πλειοψηφία δηλώνει ότι θα σκεφτόταν σοβαρά το ενδεχόμενο επιστροφής εάν παρουσιαζόταν μια καλή ευκαιρία ή αν το γενικότερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα βελτιωνόταν σημαντικά.

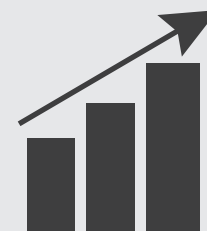
Σε αυτές τις συνθήκες, η διαρροή ταλέντου, μπορεί δυνητικά να μετατραπεί σε κυκλοφορία του ("brain circulation"). Αντί αυτή η διαρροή να εμποδίζεται τεχνητά ή να δαιμονοποιείται, η πρόκληση για τη χώρα είναι τριπλή:

- α. Να διατηρήσει τους δεσμούς με αυτήν τη νέα γενιά των διεθνών Ελλήνων.
- β. Να δημιουργήσει το κατάλληλο περιβάλλον, ώστε να επιστρέψουν και να αξιοποιήσουν τις ικανότητες και τον τρόπο σκέψης τους, ειδικά σε δύο κομβικές χρονικές συγκυρίες: μετά από 2-3 χρόνια εργασίας και μετά από 8-10 χρόνια εργασίας στο εξωτερικό.
- γ. Να διατηρήσει με κάθε κόστος στη χώρα έναν κρίσιμο αριθμό «πρεσβευτών αλλαγής», δηλαδή νέους επαγγελματίες που είναι πρόθυμοι να αξιοποιήσουν τις εγχώριες ευκαιρίες και να γίνουν οι πρεσβευτές της αλλαγής για το αύριο, χωρίς να είναι επηρεασμένοι από την κυρίαρχη αδράνεια και μιζέρια.

Διαρροή ή κυκλοφορία ταλέντου;



200.000
επιπλέον Έλληνες
εργάζονται στο εξωτερικό



300%
αύξηση σε σχέση
με προ κρίσης επίπεδα



50%+
σε Γερμανία & Μ. Βρετανία





6 ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΛΑΔΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΒΑΣΕΙ ΕΞΑΓΩΓΩΝ

A. Τα 2/3 των θέσεων εργασίας που χάθηκαν είναι μη ανακτήσιμες - 640.000 θα αναγκαστούν να αλλάξουν κλάδο

Όλες οι μελέτες που περιγράφουν ένα νέο βιώσιμο μοντέλο ανάπτυξης για την Ελλάδα αναφέρονται σε μια ριζικά διαφορετική δομή για την οικονομία της χώρας.

Σε αυτήν τη νέα δομή, συγκεκριμένοι εξαγωγικοί κλάδοι, όπου η Ελλάδα διαθέτει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα (π.χ. αγροτική παραγωγή, τρόφιμα, τουρισμός, μεταποίηση, τεχνολογία, πράσινη τεχνολογία και logistics) θα πρέπει να αναπτυχθούν ταχύτατα προκειμένου να αναπληρώσουν ένα μεγάλο μέρος δραστηριότητας, που ήταν μοιρασμένο σε άλλους κλάδους. Ταυτόχρονα, μια σειρά άλλων κλάδων, όπως οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες ή η ενέργεια, βιώνουν συνολικό μετασχηματισμό, με παραδοσιακούς 'παίκτες' να συρρικνώνονται και νέους να αναδύονται.

Εάν υποθέσουμε ότι οι απαραίτητες μεταρρυθμίσεις για μια αλλαγή μεγάλης κλίμακας όντως νομοθετηθούν και εφαρμοστούν, αυτό το λογικό πρόγραμμα ανάπτυξης θα έχει εμφανείς και ριζικές συνέπειες για τη δομή της αγοράς εργασίας. Αυτές οι συνέ-

πειες συστηματικά υποτιμώνται.

Καθώς η χώρα κινείται προς ένα διαφορετικό κλαδικό μείγμα, το εργατικό δυναμικό θα αναγκαστεί να κινηθεί μεταξύ κλάδων, να αναπτύξει καινούργιες δεξιότητες και να αλλάξει τόπο διαμονής.

Από το 1 εκατομμύριο θέσεων εργασίας που χάθηκαν, 640.000 δεν μπορούν να ανακτηθούν στους ίδιους κλάδους ακόμα και μέσα σε διάστημα δέκα ετών.

Αυτές οι θέσεις εργασίας βρίσκονταν σε κλάδους, οι οποίοι τροφοδοτούνταν από ένα μη-βιώσιμο μοντέλο ανάπτυξης, όπως είναι το λιανεμπόριο ή οι κατασκευές. Οι κλάδοι αυτοί έχουν πλέον καταρρεύσει και δεν αναμένεται σύντομα να επανέλθουν στα προ κρίσης επίπεδα. Ως αποτέλεσμα αυτής της μερικής μόνο ανάκτησης δραστηριότητας, ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων σε αυτούς τους κλάδους θα πρέπει να αναζητήσει ή και να δημιουργήσει ευκαιρίες σε άλλους κλάδους.

Εκτιμούμε ότι αυτός ο αριθμός ανέρχεται στους 640.000.

B. 500.000 κάτοικοι Αθηνών και Θεσ/νίκης θα αναγκαστούν να αλλάξουν τόπο διαμονής

Αναμφίβολα η Ελλάδα πρέπει να αναπτύξει τον τουριστικό και τον αγροτικό κλάδο, καθώς και τη μεταποίηση μέσα στα επόμενα χρόνια. Είναι πολύ λογικό.

Για να επιτευχθεί αυτό, θα πρέπει να υπάρξει σημαντική μετακίνηση από τα αστικά κέντρα προς την ελληνική περιφέρεια, προκειμένου να ενισχυθεί η επιχειρηματική δραστηριότητα και η εργασία στους κλάδους αυτούς. Αντίθετα με τη γενική αντίληψη, δεν έχει υπάρξει ακόμα μαζική μετακίνηση από πό-

λεις, όπως είναι η Αθήνα και η Θεσσαλονίκη, προς την ελληνική περιφέρεια. Μέχρι σήμερα, αυτές οι εσωτερικές μετακινήσεις υπολογίζονται σε μερικές μόνο χιλιάδες.

Βάσει των εκτιμήσεων ανάπτυξης και των κλαδικών μετακινήσεων που προαναφέρθηκαν, ο απαιτούμενος αριθμός του πληθυσμού που πρέπει να μετακινηθεί από τα μεγάλα αστικά κέντρα υπολογίζεται σε περισσότερο από μισό εκατομμύριο.

Επιθυμητό μοντέλο ανάπτυξης στην Ελλάδα



2/3

των χαμένων θέσεων εργασίας είναι μη ανακτήσιμες



640.000

πρέπει να αλλάξουν κλάδο



500.000

πρέπει να αλλάξουν τόπο διαμονής



7 ΠΟΙΟΣ ΘΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΕΙ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ; ΜΙΑ ΞΕΚΑΘΑΡΗ ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας πριν την κρίση προήλθε κατά βάση από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Σε απόλυτους όρους, προέκυψε κυρίως από πολύ μικρές επιχειρήσεις (<9 εργαζόμενοι) που αναπτύσσονταν οριζόντια, δηλαδή, αυξάνονταν σε αριθμό, όχι σε μέγεθος. Στα χρόνια πριν την κρίση ο συνολικός αριθμός των επιχειρήσεων συνέχιζε να αυξάνεται, με κάθε επιχείρηση να προσφέρει σταθερά εργασία σε ένα μέσο όρο 1,8 υπαλλήλων. Αυτές οι επιχειρήσεις κυρίως κάλυπταν τοπικές καταναλωτικές ανάγκες, ως λύση αυτό-απασχόλησης, η οποία δε δημιουργεί θέσεις εργασίας για άλλους και συχνά δεν έχει την απαιτούμενη δομή για να προσφέρει σωστές ευκαιρίες εξέλιξης στους εργαζόμενους ή να απευθυνθεί σε ένα διεθνές κοινό.

Αντίστοιχα, παρόλο που κάποιες μεγάλες επιχειρήσεις στην Ελλάδα δημιούργησαν

ικανοποιητικές οργανωτικές και λειτουργικές δομές, στο σύνολο τους δεν κατάφεραν να αυξήσουν τις θέσεις εργασίας ακόμη και στις «καλές» εποχές πριν την κρίση. Μόνο ένα 22% των μεγάλων επιχειρήσεων επέδειξε θετικό πρόσημο στη δημιουργία θέσεων εργασίας στο διάστημα 2002-2009, που, όμως, δεν ήταν αρκετό για να εξισορροπήσει τη συνολική απώλεια θέσεων εργασίας στις υπόλοιπες. Προφανώς, η κρίση χτύπησε δυσανάλογα τις μικρότερες εταιρείες, οι οποίες έχασαν ένα σημαντικό υψηλότερο αριθμό υπαλλήλων σε σχέση με τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.

Επιπρόσθετα, η ποιότητα εργασίας όπως αυτή περιγράφεται από τους εργαζόμενους, και ειδικά από τους νέους, είναι απογοητευτική:

Πάνω από το 70% των νέων δηλώνει ότι οι εργοδότες δεν επενδύουν καθόλου στην

εκπαίδευση ή επιμόρφωση των εργαζόμενων τους, ότι δεν υπάρχουν ευκαιρίες εξέλιξης και ότι υπάρχει σαφής αναντιστοιχία μεταξύ των ρόλων και των προσόντων τους. Η δυσaréσκεια είναι ακόμη μεγαλύτερη όσον αφορά στην αμοιβή τους.

Είναι εμφανές ότι το επιθυμητό μοντέλο ανάπτυξης βασισμένο στις εξαγωγές και η απαιτούμενη μεταμόρφωση των προβληματικών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας δεν μπορεί να υποστηριχθεί (πόσο μάλλον να καθοδηγηθεί) από επιχειρήσεις που δε διαθέτουν το κατάλληλο μέγεθος, σαφή στρατηγική και την απαιτούμενη οργανωτική, λειτουργική ή οικονομική δομή. Παρομοίως όμως, ούτε η συντριπτική πλειοψηφία των μεγάλων επιχειρήσεων μπορεί να οδηγήσει σε ταχεία δημιουργία θέσεων

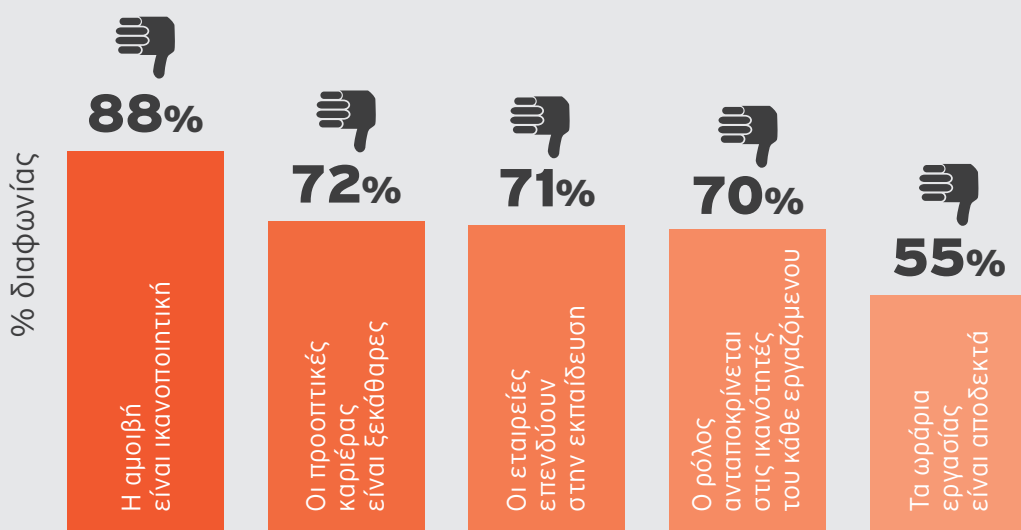
εργασίας, εφόσον οι περισσότερες εξ αυτών δεν το κατάφεραν ούτε στις καλές εποχές του παρελθόντος - αντίθετα βαρύνονται από δυσκίνητες νοοτροπίες και δομές.

Εν συντομία, από τις υπάρχουσες επιχειρήσεις στην Ελλάδα, το 99.5% δεν μπορεί να υποστηρίξει τη δημιουργία θέσεων εργασίας, πόσο μάλλον τη μαζική δημιουργία θέσεων εργασίας για τους νέους στα επόμενα χρόνια.

Άρα ποιος μπορεί να δημιουργήσει ποιοτικές θέσεις εργασίας;

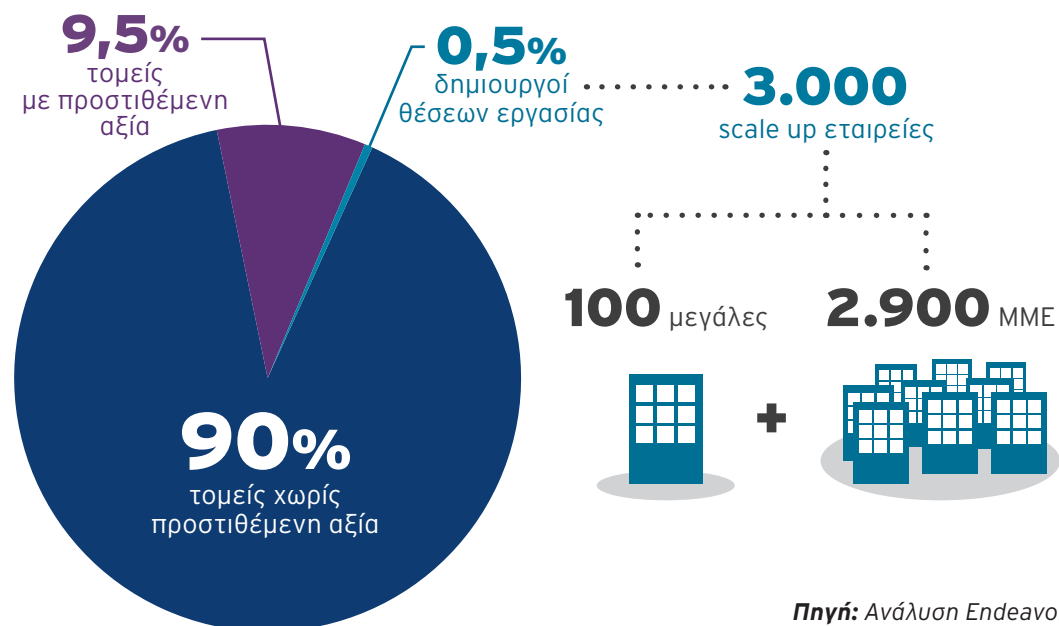
Υπάρχει μια πολύ μικρή μειοψηφία 0.5% που αντιστοιχεί σε περίπου 3.000 υφιστάμενες επιχειρήσεις διάφορων μεγεθών που έχουν τις βάσεις να αναπτυχθούν ταχύτατα και να απορροφήσουν ένα σημαντικό μέρος των ανέργων.

Χαμηλή ποιότητα απασχόλησης



Πηγή: Έρευνα QED

Οι υφιστάμενες εταιρείες δεν μπορούν να στηρίξουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας



Πηγή: Ανάλυση Endeavor

Από αυτές τις 3.000 επιχειρήσεις υψηλής ανάπτυξης, περίπου 2.900 είναι σήμερα πολύ μικρές, μικρές ή μεσαίες και περίπου 100 είναι μεγάλες. Όλες τους παρουσιάζουν υψηλό ρυθμό ανάπτυξης, επεκτείνουν τις δραστηριότητές τους, αναμορφώνουν τους τομείς τους και συχνά απευθύνονται σε διεθνείς αγορές.

Προφανώς, όλες αθροιστικά οι 3.000 υποσχόμενες επιχειρήσεις δεν μπορούν να δη-

μιουργήσουν το απαιτούμενο 1 εκατομμύριο θέσεων εργασίας ή 600.000 θέσεις εργασίας για τους νέους. Μπορούν συνολικά να δημιουργήσουν μέχρι και 200.000 νέες θέσεις εργασίας, από τις οποίες 100.000 για νέους, είτε άμεσα είτε έμμεσα. Το 80% αυτών των θέσεων εργασίας αναμένεται να δημιουργηθούν από μικρομεσαίες επιχειρήσεις και όχι από μεγάλες επιχειρήσεις.

Αυτό αφήνει ένα σημαντικό ποσοστό ίσο με

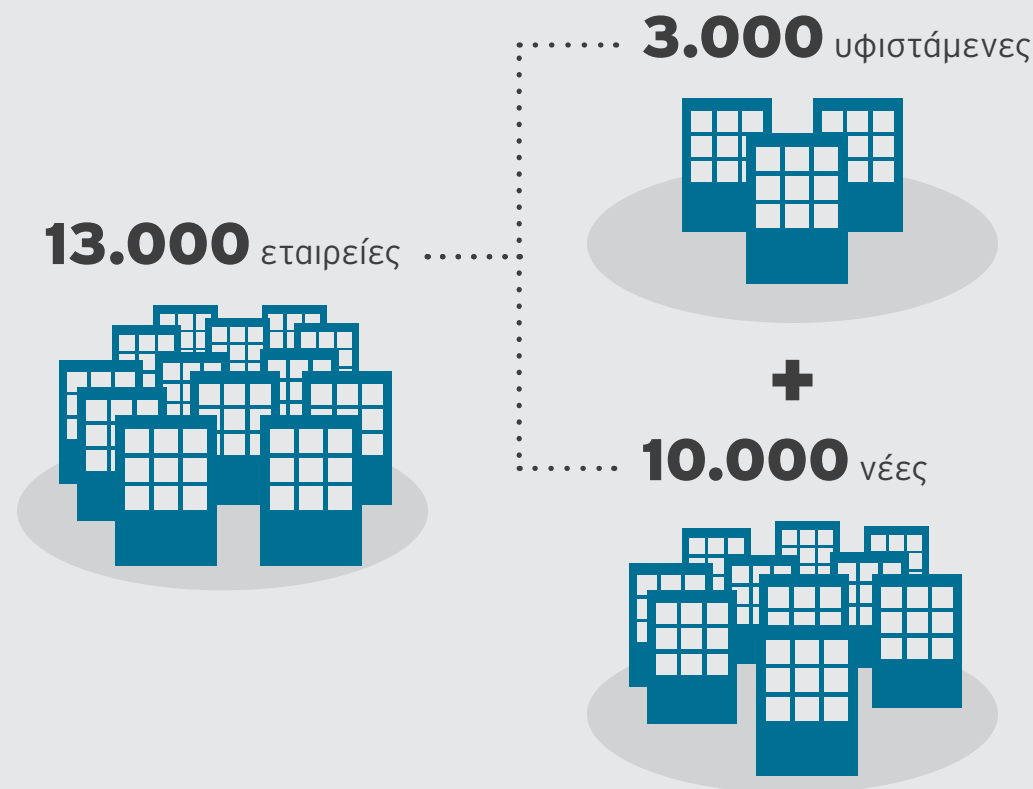
80% των απαιτούμενων νέων θέσεων εργασίας, που πρέπει να δημιουργηθούν από νέες εταιρίες.

Η Ελλάδα χρειάζεται 10.000 νέες επιχειρήσεις, που θα αναπτυχθούν με ταχύτητα και θα φτάσουν τον αριθμό των περίπου 50 εργαζομένων η καθεμία. Παράλληλα με τις 3.000 υφιστάμενες επιχειρήσεις, αυτή η ομάδα των επιχειρηματιών καλείται να μεταμορφώσει την ελληνική οικονομία, την

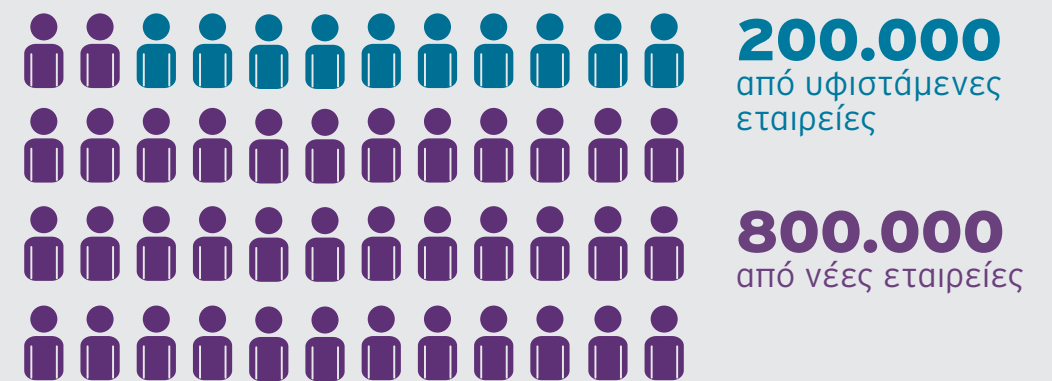
αγορά εργασίας, την κοινωνία και θα επαναφέρει την ανεργία σε βιώσιμα επίπεδα.

Υπάρχει ένα σημείο καμπής για κάθε ανερχόμενη επιχείρηση, μετά το οποίο η ανάπτυξη γίνεται εκθετική, η δημιουργία θέσεων εργασίας πολλαπλασιάζεται και η ικανοποίηση των εργαζομένων αυξάνεται. Είναι η μετάβαση από τις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις σε μεσαίες και άνω. Σε αυτόν το στόχο πρέπει να επικεντρωθεί η Ελλάδα.

10.000 νέες εταιρείες με υψηλό ρυθμό ανάπτυξης θα δημιουργήσουν θέσεις εργασίας



1.000.000 νέες θέσεις εργασίας



600.000 νέες θέσεις εργασίας για νέους





8 10.000 ΝΕΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΥΨΗΛΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ; ΕΙΝΑΙ ΕΦΙΚΤΟ;

Ναι. Το ερώτημα είναι πόσος χρόνος θα απαιτηθεί και αν αυτός ο χρόνος είναι διαθέσιμος. Αυτό θα καθοριστεί από το περιβάλλον περιβάλλον, και κατά πόσον αυτό ευνοεί τη δημιουργία και ανάπτυξη υγιών επιχειρήσεων.

Σήμερα περίπου 40.000 νέες επιχειρήσεις ιδρύονται κάθε χρόνο στην Ελλάδα. Μόνο 10% αυτών (4.000) επικεντρώνονται σε τομείς υψηλής προστιθέμενης αξίας και λιγότερες από 400 επιδεικνύουν περισσότερες πιθανότητες ανάπτυξης. Μόνο 40 έχουν πραγματικά ισχυρή δυναμική.

Με τα σημερινά δεδομένα, η Ελλάδα θα χρειαστεί 25 χρόνια για να δημιουργήσει τον αριθμό υγιών επιχειρήσεων υψηλής ανά-

πτυξης που απαιτείται για να μεταμορφώσει την οικονομία και να μειώσει δραστικά την ανεργία.

Τι θα χρειαζόταν για να δημιουργηθεί ο απαραίτητος αριθμός επιχειρήσεων υψηλής ανάπτυξης μέσα στα επόμενα 7 χρόνια;

α. Δε χρειαζόμαστε περισσότερες νέες επιχειρήσεις κάθε χρόνο: Ο υφιστάμενος αριθμός των 40.000 νέων επιχειρήσεων κάθε χρόνο είναι αρκετός, είναι μάλιστα υψηλός με βάση το μέγεθος της Ελλάδας.

β. Πρέπει να τριπλασιαστεί το ποσοστό των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται

σε κλάδους υψηλής προτιθέμενης αξίας: Αυτός ο αριθμός - που σήμερα αντιστοιχεί σε μόλις 10% - πρέπει να τριπλασιαστεί για να φτάσει σε ένα ικανοποιητικό 30% μέσα σε 2 χρόνια το μέγιστο. Το 30% μπορεί ακόμη να ακούγεται χαμηλό, αλλά συμβολίζει μια δραστική αλλαγή στον τρόπο σκέψης και στην επιχειρηματική λογική που κυριαρχεί για δεκαετίες.

γ. Πρέπει να διπλασιαστεί η πιθανότητα τους να επιτύχουν: Σήμερα, η πιθανότητα είναι γύρω στο 10% και πρέπει να φτάσει 20% μέσα σε 2 χρόνια το μέγιστο.

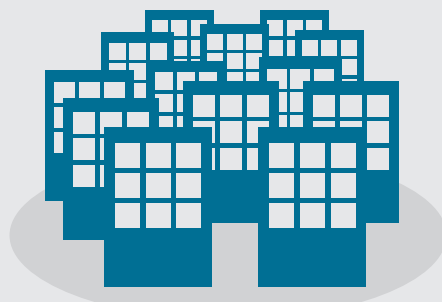
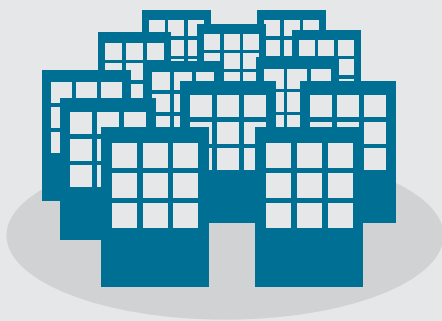
Όλα τα παραπάνω προφανώς, δεν μπορούν να επιτευχθούν τεχνητά, ούτε με top-down

παρεμβάσεις και πολιτικές αλλά μέσω της δημιουργίας του κατάλληλου επιχειρηματικού περιβάλλοντος και την παροχή στοχευμένης στήριξης, όπως περιγράφεται παρακάτω.

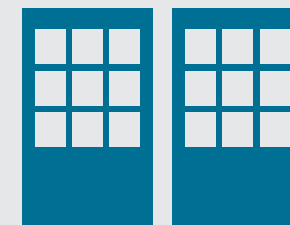
Σε κάθε περίπτωση, με τις παραπάνω προϋποθέσεις, η Ελλάδα μπορεί να δημιουργήσει συνολικά 10.000 νέες υποσχόμενες επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους, οι οποίες σε συνδυασμό με τις 3.000 υφιστάμενες επιχειρήσεις υψηλής ανάπτυξης μπορούν να δημιουργήσουν 1 εκατομμύριο νέες θέσεις εργασίας μέσα στα επόμενα 7 χρόνια.

Δημιουργώντας
10.000 νέες επιχειρήσεις
υψηλής ανάπτυξης **σε 7 χρόνια**

Ίδιος αριθμός νέων επιχειρήσεων **ανά έτος**
(~40.000)



3x έμφαση σε **τομείς με προστιθέμενη αξία** (από 10% σε 30%)



2x **ποσοστό επιτυχίας** (από 10% σε 20%)



9 ΧΡΕΙΑΖΟΜΑΣΤΕ START-UPS ΓΙΑ ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΟΥΜΕ SCALE-UPS

Η κοινότητα των start-ups αναπτύσσεται ταχύτατα στην Ελλάδα. Ο αριθμός των νέων start-ups είναι 9 φορές μεγαλύτερος από το 2010 και σχεδόν διπλασιάζεται κάθε χρόνο. Με τη στήριξη επενδυτικών σχημάτων και περισσότερων από 60 οργανισμών, τα start-ups θα παίξουν πρωταγωνιστικό ρόλο στην προσπάθεια της χώρας να οδηγηθεί σε βιώσιμη ανάπτυξη.

Θα πρέπει να γίνει σαφές ότι η Ελλάδα χρειάζεται start-ups. Όχι όμως για να δημιουργήσουν βραχυπρόθεσμα θέσεις εργασίας. Πολύ περισσότερο, για να δημιουργήσουν υγιή πρότυπα που θα εμπνεύσουν άλλους να δημιουργήσουν περισσότερα start-ups, που θα οδηγήσουν τελικά σε περισσότερα scale-ups. Ο τελικός στόχος θα πρέπει να είναι ακριβώς αυτός: περισσότερα scale-ups, τα οποία θα οδηγήσουν σε μαζικότερη δημιουργία θέσεων εργασίας στα επόμενα χρόνια.

Ο συνολικός αριθμός start-ups στην Ελλάδα είναι πολύ χαμηλός σε σχέση με τον εντυπωσιακό αριθμό των 10.000 επιχειρήσεων υψηλής ανάπτυξης και το 1 εκ. θέσεων εργασίας που απαιτούνται. Η απόσταση είναι ακόμα μεγαλύτερη, δεδομένου ότι μόνο ένα μέρος των start-ups είναι δυναμικής ανάπτυξης, και επιπλέον είναι κυρίως προσανατολισμένα σε συγκεκριμένους κλάδους (π.χ. τεχνολογία).

Αλλά αυτό δεν αποτελεί κατ' ανάγκην πρόβλημα. Δεν πρέπει να επιβαρύνουμε αυτά τα πρώιμα start-ups με την ευθύνη της δημιουργίας εκατοντάδων χιλιάδων θέσεων εργασίας σήμερα. Αντιθέτως, θα πρέπει να τα αξιοποιήσουμε με στόχο:

- α. Να αλλάξουμε την υπάρχουσα αντίληψη για την επιχειρηματικότητα και να δημιουργήσουμε υγιή πρότυπα ιδιαίτερα για τους νέους.**
- β. Να θέσουμε την καινοτομία, την εξωστρέφεια και τη συνεργασία ως βασικά προαπαιτούμενα για την επιχειρηματική επιτυχία.**
- γ. Να δημιουργήσουμε success stories που θα οδηγήσουν, αν όχι στη δημιουργία θέσεων εργασίας, τότε σίγουρα στη μεταμόρφωση των κλάδων τους.**

Τα ελληνικά start-ups δέχονται τεράστια πίεση και δημοσιότητα σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Η αυξανόμενη ροή δημοσίων πόρων στο ανερχόμενο "οικοσύστημα" και ο διογκούμενος αριθμός "μεντόρων" και "ειδικών" ενέχουν ξεκάθαρο ρίσκο: το σύνδρομο του "εγχώριου σταρ" να λειτουργήσει εις βάρος της καθαρής επιχειρηματικής στόχευσης. Για αυτόν το λόγο, η παροχή στήριξης στους ανερχόμενους επιχειρηματίες πρέπει να γίνει στοχευμένα και ισορροπημένα, ώστε να υπηρετήσει πραγματικές

ανάγκες επιχειρηματικής επέκτασης και κερδοφορίας.

Σε κάθε περίπτωση, χρειαζόμαστε περισσότερα και καλύτερα start-ups. Η νέα επιχειρηματική δραστηριότητα και η στήριξή της πρέπει να μεγαλώσουν προκειμένου:

- α. Να καλύψουν το σύνολο των κλάδων με ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την Ελλάδα, πέραν της τεχνολογίας που σήμερα βρίσκεται στο επίκεντρο.**
- β. Να καλύψουν όχι μόνο το στάδιο επιχειρηματικής ιδέας ή αρχικής δημιουργίας, αλλά και πιο ώριμες επιχειρήσεις, κυρίως σε φάση επιθετικής ανάπτυξης.**
- γ. Να προσελκύσουν όχι μόνο νέους απόφοιτους αλλά και έμπειρους επαγγελματίες που φαίνεται να έχουν υψηλότερα ποσοστά επιχειρηματικής επιτυχίας.**

Διατηρώντας τη σημερινή αύξηση στον αριθμό των start-ups, διαφοροποιώντας την εστίαση σε κλάδους και προσελκύνοντας περισσότερους έμπειρους επαγγελματίες στην επιχειρηματικότητα, η Ελλάδα μπορεί να φτάσει σε έναν ικανό αριθμό και ποιότητα νέων επιχειρηματικών προσπαθειών.

Ο μεγαλύτερος αριθμός start-ups είναι, όμως, μόνο το πρώτο μέρος του ταξιδιού. Για την ακρίβεια, είναι το κομμάτι του πάζλ, που η Ελλάδα φαίνεται να αποδίδει σχετικά

καλά, με τις διαδικασίες έναρξης επιχειρήσεων να βελτιώνονται τα τελευταία χρόνια ακόμη και στο νομοθετικό/ρυθμιστικό σκέλος.

Το πιο σημαντικό κομμάτι, που συνδέεται άμεσα με τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την οικονομική ανάπτυξη, είναι η μεγέθυνση των επιχειρήσεων υψηλής δυναμικής (start-ups ή μη), ώστε να επεκτείνουν τις δραστηριότητές τους και ενισχύσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους.

Αυτή η περιοχή παραμένει εξαιρετικά προβληματική για τους Έλληνες επιχειρηματίες και περιλαμβάνει τα ήδη γνωστά εμπόδια (θεσμικό πλαίσιο, διαδικασίες αδειοδότησης, είσοδος σε διεθνείς αγορές, ρευστότητα), που πρέπει να ξεπεραστούν ώστε μια υγιής επιχείρηση να μπορεί να ανταγωνίζεται προβληματικές ελληνικές εταιρίες ή τους διεθνείς ανταγωνιστές της.

Εν συντομία, τα startup δεν είναι ο τελικός στόχος. Είναι σε μεγάλο βαθμό το μέσο για την απαιτούμενη αλλαγή νοοτροπίας και τελικά τη δημιουργία περισσότερων scale-up επιχειρήσεων, οι οποίες θα οδηγήσουν στην αναγκαία δημιουργία θέσεων εργασίας.

Τα startups δεν επαρκούν για να καλύψουν το κενό των θέσεων εργασίας

10.000 νέες επιχειρήσεις με υψηλό ρυθμό ανάπτυξης απαιτούνται

<200 νέα startups κάθε χρόνο

Ωστόσο είναι καίριας σημασίας για την καθιέρωση μιας νέας λογικής ανάπτυξης

9x

αύξηση από το 2010

80x

επενδύσεις σε σχέση με το 2010

>60

οργανισμοί στήριξης

Υγιή επιχειρηματικά πρότυπα : Success stories σε αρχικό στάδιο

10 ΜΕ ΟΔΗΓΟ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ

Οι νέοι πρέπει να ηγηθούν - και όχι απλά να ακολουθήσουν - της μεταμόρφωσης της Ελλάδας, έχοντας διπλό ρόλο:

- α. Ως επιχειρηματίες που ήδη ηγούνται ή καλούνται να δημιουργήσουν κάποιες από τις υψηλής ανάπτυξης επιχειρήσεις της χώρας.
- β. Ως υψηλής ποιότητας εργαζόμενοι οι οποίοι θα γίνουν οι ίδιοι φορείς της ανάπτυξης.

Είναι οι νέοι της χώρας έτοιμοι, ικανοί και πρόθυμοι να αναλάβουν έναν τέτοιο ηγετικό ρόλο;

Το ελληνικό κράτος και η κοινωνία έχουν κάνει ελάχιστα για να καλλιεργήσουν εξωστρέφεια, δημιουργικότητα και συνεργασία στις νεότερες γενιές της χώρας. Παρόλα αυτά, οι Έλληνες νέοι επιδεικνύουν μια έμφυτη προσαρμοστικότητα, κινητικότητα και προθυμία να ηγηθούν της απαιτούμενης αλλαγής.

Και αυτό θα κάνουν.

Για δεκαετίες, η Ελλάδα έχει κάνει ελάχι-

στα πράγματα για να παρέχει στους νέους ποιοτική εκπαίδευση, προετοιμασία για την αγορά εργασίας αλλά και ευρύτερη ποιότητα ζωής. Οι διεθνείς στατιστικές γκρεμίζουν την εικόνα μιας συνεκτικής κοινωνίας παρόλο που - στη θεωρία - η αλληλεγγύη, ειδικά προς τους νέους ήταν πάντα δεδομένη. Η κρίση έχει επιδεινώσει πολλά κατεστημένα προβλήματα σε πολλούς τομείς της ελληνικής κοινωνίας.

Πραγματικότητα #1: Οι Έλληνες νέοι δεν είναι ούτε πολύ ούτε καλά εκπαιδευμένοι - ωστόσο αυξάνεται ο αριθμός ποιοτικών εκπαιδευτικών προσπαθειών

Είναι μύθος ότι οι Έλληνες είναι στο σύνολό τους περισσότερο εκπαιδευμένοι από τους ομολόγους τους στην Ε.Ε. ή στις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α.: Στην πραγματικότητα λιγότεροι νέοι αποκτούν τριτοβάθμια εκπαίδευση με ένα μεγάλο αριθμό να μην πηγαίνει ούτε στο Λύκειο.

Στο σύνολό του το ελληνικό εκπαιδευτικό

σύστημα είναι αναποτελεσματικό, καταλαμβάνοντας την τελευταία θέση στη σχετική ευρωπαϊκή κατάταξη. Τα αποτελέσματα στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι απογοητευτικά, με το μέσο Έλληνα μαθητή να παρουσιάζει χειρότερες επιδόσεις από το μέσο όρο στις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. σε βασικές ικανότητες (ανάγνωση, μαθηματικά, επιστήμες). Ο μέσος όρος της ποιότητας της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης βρίσκεται, επίσης, αρκετά χαμηλά και συνεχώς μειώνεται.

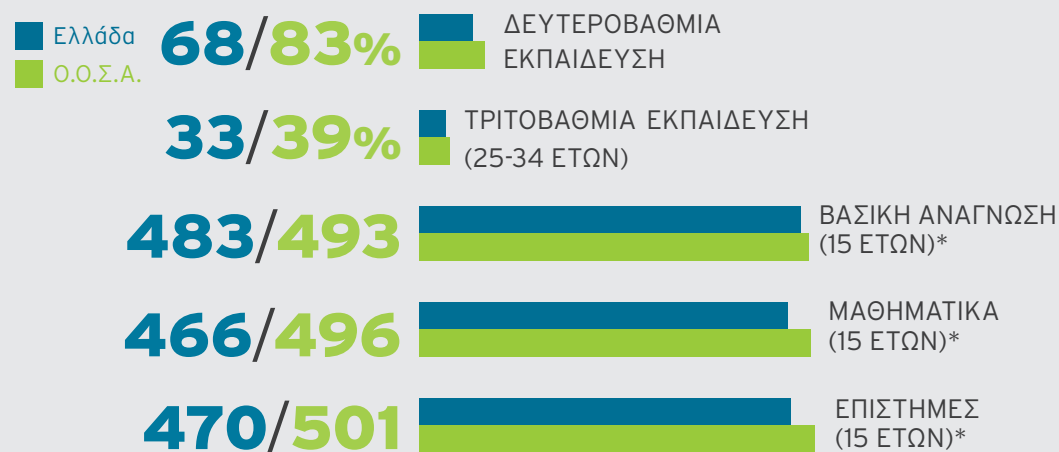
Ευτυχώς, παρατηρείται πρόσφατα το θετικό φαινόμενο αύξησης φωτεινών παραδειγμάτων ακαδημαϊκών και πανεπιστημιακών προσπαθειών, που προωθούν την υγιή επιχειρηματικότητα και συνδέουν την εκπαίδευση περισσότερο αποτελεσματικά με την εγχώρια και διεθνή αγορά εργασίας.

Πραγματικότητα #2: Οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές προτιμήσεις των νέων δεν ακολουθούν τις τάσεις της αγοράς εργασίας

Οι πιο δημοφιλείς κατευθύνσεις στην τριτοβάθμια εκπαίδευση παραμένουν εκείνες, που χτυπήθηκαν περισσότερο από την κρίση και συχνά συνδέονται με υψηλότερα ποσοστά ανεργίας μετά την αποφοίτηση. Για παράδειγμα, οι ιατρικές και νομικές σχολές παραμένουν εξαιρετικά δημοφιλείς (βάσει των βαθμών εισαγωγής), παρότι αντιστοιχούν σε κλάδους με προβλήματα στην απασχόληση. Δυστυχώς, αυτή η επίμονη προτίμηση σε συγκεκριμένους τομείς εκπαίδευσης συχνά δεν είναι αποτέλεσμα προσωπικής φιλοδοξίας αλλά κυρίως κοινωνικό στερεότυπο, που επιβάλλεται από εδραιωμένες οικογενειακές αντιλήψεις.

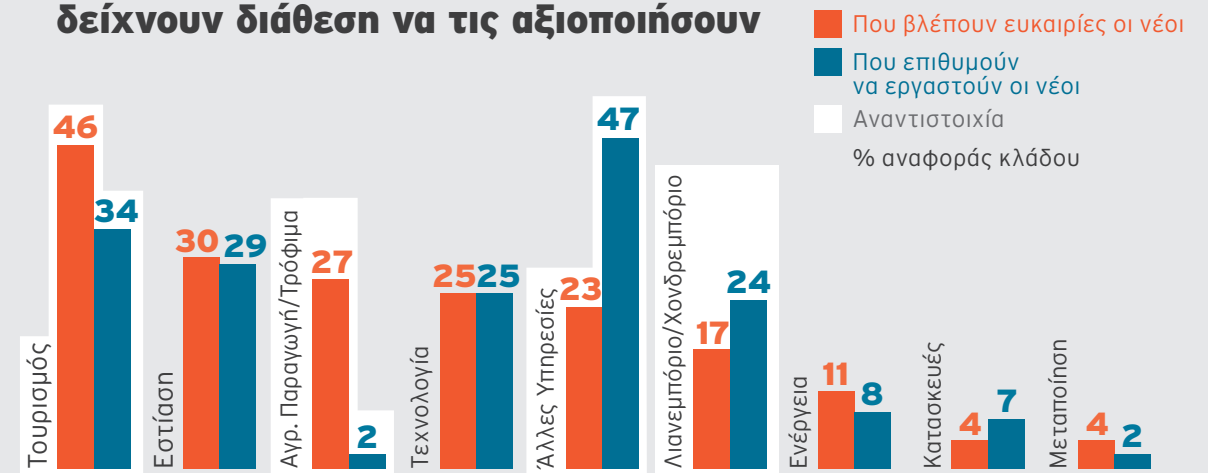
Ταυτόχρονα, το 78% των εργοδοτών αναφέρει συγκεκριμένους τομείς στους οποίους δεν μπορεί να βρει επαρκές ανθρώπινο δυναμικό. Παρόλα αυτά, δεν φαίνεται να υπάρχει καθολική έλλειψη ικανοτήτων (skill gap) στους εργαζομένους, η οποία σε κάθε περίπτωση φαίνεται να είναι αρκετά χαμηλότερη σε σχέση με την έλλειψη προσφοράς ποιοτικών θέσεων εργασίας, όπως περιγράφεται παραπάνω.

Πραγματικότητα #1 Οι Έλληνες δεν είναι καταλλήλως καταρτισμένοι



*αποτελέσματα pisa 2012

Πραγματικότητα #2 Βλέπουν ευκαιρίες και δεν δείχνουν διάθεση να τις αξιοποιήσουν



Πραγματικότητα #3: Οι Έλληνες νέοι δεν είναι επαρκώς προετοιμασμένοι για την αγορά εργασίας

Πάνω από το 80% των νέων και των εργοδοτών πιστεύουν ότι το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα δεν παρέχει επαρκή καθοδήγηση ή προετοιμασία για την αγορά εργασίας.

Ταυτόχρονα, οι Έλληνες εργοδότες θεωρούν ότι η έλλειψη πρακτικής εμπειρίας είναι η μεγαλύτερη αδυναμία των υποψήφιων εργαζομένων. Από την άλλη, το 87% των διαθέσιμων θέσεων εργασίας απαιτούν τουλάχιστον 2 χρόνια πρακτικής εμπειρίας.

87%

των διαθέσιμων θέσεων
εργασίας
απαιτούν
τουλάχιστον

2

χρόνια
πρακτικής εμπειρίας

Άρα πώς αποκτά ένας νέος απόφοιτος την απαιτούμενη εμπειρία;

Ένας τρόπος, θεωρητικά, θα ήταν η πρακτική άσκηση. Οι νέοι Έλληνες πιστεύουν ότι είναι το εργαλείο που θα αυξήσει τις πιθανότητες τους να βρουν δουλειά. Το 75%, όμως, δεν έχει συμμετάσχει ποτέ σε πρακτική άσκηση. Και το χειρότερο είναι ότι η επικρατούσα δομή και λογική των πρακτικών ασκήσεων δεν φαίνεται να αυξάνει σημαντικά τις πιθανότητες πρόσληψης. Οι πιθανότητες πρόσληψης είναι σε γενικές γραμμές

οι ίδιες για εκείνους που έχουν αλλά και για εκείνους που δεν έχουν πρακτική άσκηση στο βιογραφικό τους. Μόνο όταν η πρακτική άσκηση είναι ουσιαστική φαίνεται να αυξάνει σημαντικά την πιθανότητα μετέπειτα απορρόφησης.

Πραγματικότητα #4: Τα προγράμματα στήριξης απασχόλησης δεν είναι γνωστά και παραμένουν αναξιοποίητα

Το 78% των νέων Ελλήνων γνωρίζουν ελάχιστα ή τίποτα για τα κρατικά προγράμματα στήριξης απασχόλησης. Το ποσοστό, παραδόξως, είναι αντίστοιχο ακόμη και όταν ρωτούνται οι άνεργοι. Παρομοίως, λιγότερο από το 35% των εργοδοτών φαίνεται να έχει χρησιμοποιήσει αυτά τα προγράμματα.

Την ίδια στιγμή, λιγότερο από το 7% των εργαζομένων τείνει να αναζητήσει εργασία μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. και λιγότερο από το 5% των ποιοτικών εργοδοτών αξιοποιεί τα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. για να προσλάβει υψηλής ποιότητας υποψηφίους.

Πραγματικότητα #5: Απασχόληση χωρίς κατάλληλο ρόλο, εξέλιξη και αμοιβή

Ακόμα και οι λίγοι νέοι Έλληνες που καταφέρνουν να βρουν δουλειά, έρχονται αντιμέτωποι με τη σκληρή πραγματικότητα της εγχώριας αγοράς εργασίας. Όπως έχει αναφερθεί, ένα απογοητευτικά υψηλό ποσοστό νέων εργαζόμενων πιστεύει ότι ο ρόλος τους δεν ανταποκρίνεται στις ικανότητές τους, ότι δεν αποκτούν ευκαιρίες εξέλιξης και ότι οι αμοιβές τους είναι υπερβολικά χαμηλές. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι πολλές ώρες εργασίας δεν προβληματίζουν τόσο τους νέους Έλληνες όσο η έλλειψη ποιοτικής εργασίας - που απεικονίζεται στις ευκαιρίες εξέλιξης, την ανάθεση ρόλων και το επίπεδο των μισθών σε σχέση με το κόστος ζωής.

Πραγματικότητα #6: Οι νέοι Έλληνες νιώθουν αποστασιοποιημένοι από τις προηγούμενες γενιές τις οποίες θεωρούν υπεύθυνες για την ανεργία

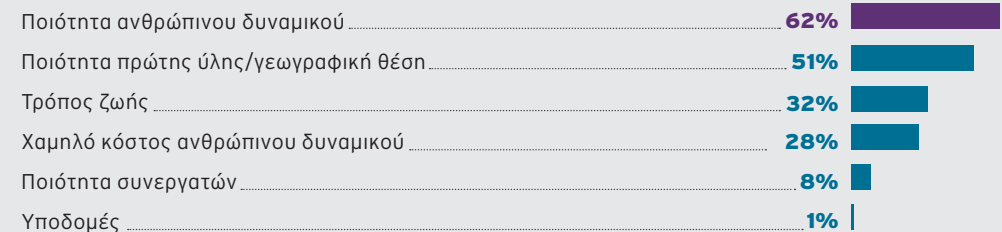
Η «Γενιά του εμείς» της Ελλάδας είναι η πρώτη που με πλήρη συναίσθηση χαράσσει μια ξεκάθαρη διαχωριστική γραμμή με

το παρελθόν και έχει περισσότερα κοινά με τους νέους του υπόλοιπου κόσμου παρά με τις προηγούμενες γενιές της χώρας. Ένα μικρό ποσοστό νέων (7%) πιστεύει ότι οι ίδιοι οι νέοι ευθύνονται για το γεγονός ότι είναι άνεργοι. Το 74% πιστεύει ότι ευθύνονται οι προηγούμενες κυβερνήσεις ή γενιές της Ελλάδας.



Η άποψη των εργοδοτών

Ποια είναι τα σημαντικότερα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα της Ελλάδας ως προορισμού επενδύσεων;



Ωστόσο, παρά την ολοκληρωτική έλλειψη ενός συστήματος υποστήριξης που να καλλιεργεί δυναμικούς πολίτες, οι νέοι Έλληνες:

- α. Είναι ευέλικτοι για μετακίνηση στο εσωτερικό ή το εξωτερικό:** Πάνω από το 55% είναι πρόθυμοι να μετακομίσουν εντός Ελλάδος προκειμένου να κυνηγήσουν μια πολλά υποσχόμενη θέση εργασίας. Σχεδόν οι μισοί είναι πρόθυμοι να μετακομίσουν στο εξωτερικό.
- β. Επικεντρώνονται στον ιδιωτικό τομέα:** Πάνω από το 60% θα προτιμούσε μια θέση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα παρά στο δημόσιο, ακόμη και αν η αμοιβή ήταν η ίδια.
- γ. Διαθέτουν επιχειρηματικό πνεύμα:** Παρά το γεγονός ότι πάνω από το 70% των νέων πιστεύει ότι το επιχειρηματικό

περιβάλλον στην Ελλάδα είναι αρνητικό από όλες τις απόψεις (διαφάνεια, χρηματοδότηση, γραφειοκρατία), πάνω από το 50% ενδιαφέρεται να εξερευνήσει επιχειρηματικές ευκαιρίες.

- δ. Αναζητούν ευκαιρίες:** Οι νέοι Έλληνες καταλαβαίνουν ότι το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της Ελλάδας βρίσκεται στους παραγωγικούς κλάδους. Κατατάσσουν τον τουρισμό, την αγροτική παραγωγή, τα τρόφιμα και την τεχνολογία στους 5 κορυφαίους κλάδους που είναι ελκυστικοί για νέα επιχειρηματικά εγχειρήματα. Δυστυχώς, η εστίαση και το εμπόριο θεωρούνται ακόμη ελκυστικοί κλάδοι, λόγω της πεποίθησης ότι αποτελούν πηγή "εύκολου χρήματος".

- ε. Είναι πολίτες του κόσμου:** Πάνω από το

85% είναι τακτικοί χρήστες της τεχνολογίας και θεωρούν τους εαυτούς τους περισσότερο πολίτες του κόσμου παρά της χώρας τους.

στ. Είναι αισιόδοξοι και θετικοί: Πάνω από το 55% των νέων πιστεύει ότι η κατάσταση μπορεί και θα γίνει καλύτερη για εκείνους μέσα στα επόμενα 2 χρόνια. Το ποσοστό αγγίζει το 70% σε ορίζοντα 5 ετών.

Με βάση το συνδυασμό ευελιξίας, επιχειρηματικής ετοιμότητας και θέλησης για αλλαγή μπορούμε να χωρίσουμε τους νέους στην Ελλάδα σε πέντε κατηγορίες:

1. Οι «πρεσβευτές της αλλαγής»: 9% των νέων είναι ευέλικτοι να μετακινηθούν, πρόθυμοι να ακολουθήσουν επιχειρηματική πορεία, πλήρως ενημερωμένοι για τις ευκαιρίες που υπάρχουν και αισιόδοξοι για το μέλλον τους.

2. Οι «σκεπτικιστές»: 6% των νέων είναι ευέλικτοι, με επιχειρηματικό πνεύμα αλλά παραμένουν απαισιόδοξοι.

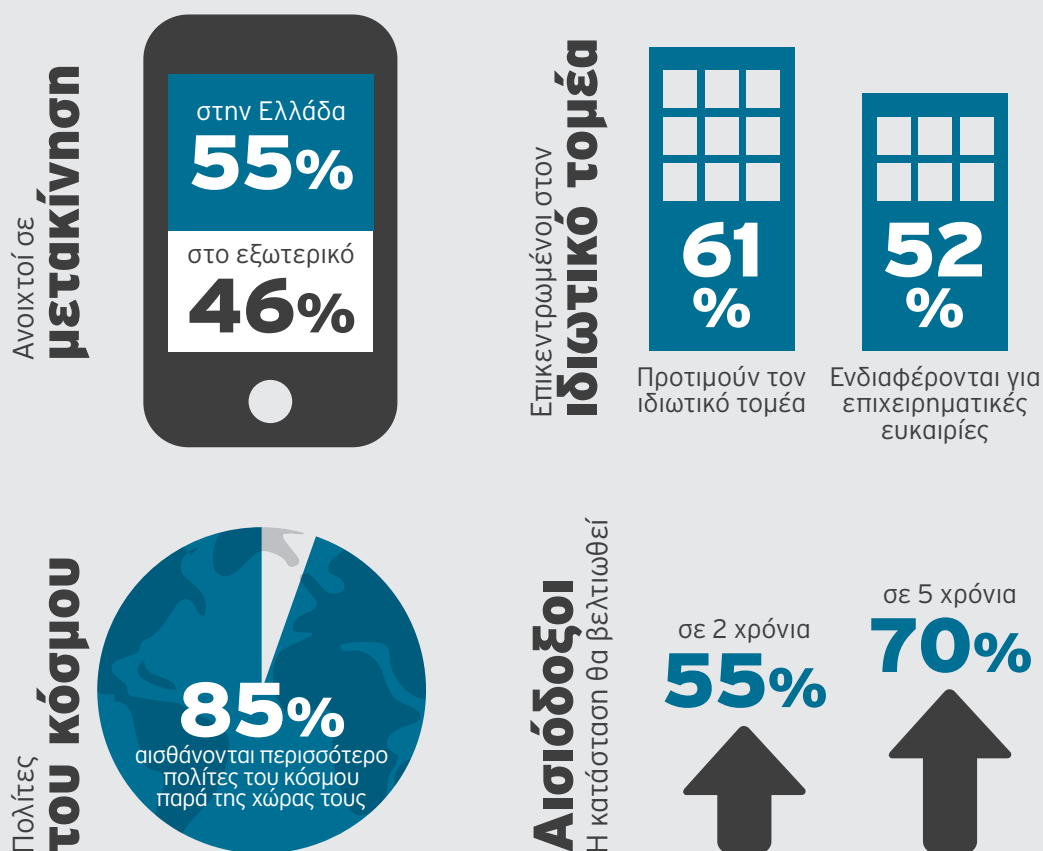
3. Οι «τακτοποιημένοι»: 12% των νέων είναι ικανοποιημένοι με την υπάρχουσα κατάσταση στην οποία βρίσκονται και δεν είναι πρόθυμοι να αλλάξουν κάτι ή να κυνηγήσουν νέες ευκαιρίες.

4. Οι «απογοητευμένοι»: 10% του νέου πληθυσμού νιώθουν απαισιόδοξοι για το

μέλλον και, παράλληλα, δεν επιθυμούν να αναζητήσουν εργασία ή επιχειρηματικές επιλογές.

5. Οι «πρόθυμοι»: 65% των νέων είναι ευέλικτοι και πρόθυμοι να αναζητήσουν εργασία σε διάφορες τοποθεσίες ή να δοκιμάσουν ένα επιχειρηματικό εγχείρημα αλλά δεν έχουν γνώση των κατάλληλων ευκαιριών ανάπτυξης ή των κλάδων προτιθέμενης αξίας που θα τους ταίριαζαν.

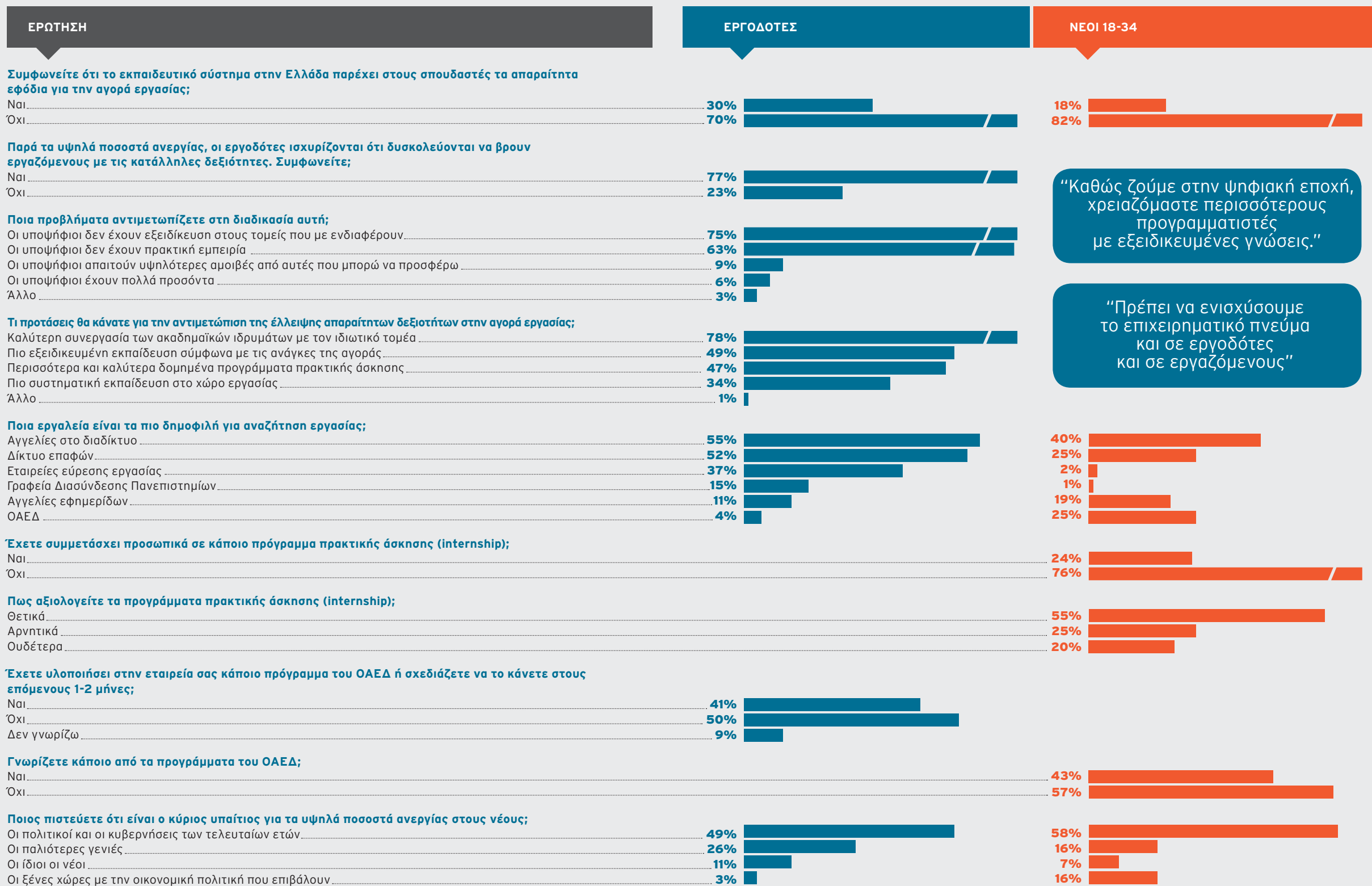
Η υποσχόμενη νέα γενιά της Ελλάδας



Πέντε ομάδες της νέας γενιάς της Ελλάδας

	Απαισιόδοξοι	Αισιόδοξοι
Ενήμεροι & Ευέλικτοι	“Σκεπτικιστές” 6%	“Πρεσβευτές της αλλαγής” 9%
Μη ενήμεροι αλλά Ευέλικτοι	“Πρόθυμοι” 65%	
Μη ενήμεροι & Μη ευέλικτοι	“Απογοητευμένοι” 10%	“Τακτοποιημένοι” 12%

ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ



“Καθώς ζούμε στην ψηφιακή εποχή, χρειαζόμαστε περισσότερους προγραμματιστές με εξειδικευμένες γνώσεις.”

“Πρέπει να ενισχύσουμε το επιχειρηματικό πνεύμα και σε εργοδότες και σε εργαζόμενους”



Οι πρωτοβουλίες για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, ειδικά για τους νέους, δεν θα πρέπει να συγχέονται με τις κοινωνικές πολιτικές, που στοχεύουν στη βραχυπρόθεσμη στήριξη των ανέργων. Ο στόχος των κοινωνικών πολιτικών είναι η παροχή ενός βασικού βιοτικού επιπέδου, ασφάλειας, υγείας και παιδείας για όλους. Η άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας, από την άλλη, στοχεύει στην αξιοποίηση των πιο αποτελεσματικών εργαλείων και του διαθέσιμου ανθρώπινου δυναμικού για να δημιουργήσει όσες περισσότερες βιώσιμες θέσεις εργασίας γίνεται στο πιο σύντομο χρονικό διάστημα. Το πρώτο είναι κυρίως ζήτημα κοινωνικής πρόνοιας, ενώ το δεύτερο οικονομικής ανάπτυξης. Συνδέονται μεταξύ τους αλλά δεν ταυτίζονται.

Σε αυτό το πλαίσιο, αντί της προσπάθειας αναστήλωσης μιας δυσλειτουργικής αγοράς εργασίας, είναι πιο λογικό να επικεντρωθούν όλοι οι διαθέσιμοι πόροι σε:

- Ενίσχυση όσων επιχειρημάτων υπάρχουν ήδη και λειτουργούν αποτελεσματικά (π.χ., μικρός αριθμός επιχειρήσεων υψηλής ανάπτυξης, αυξανόμενος αριθμός startups, νέοι με υψηλές δυνατότητες, αναδυόμενες πρωτοβουλίες ποιοτικής εκπαίδευσης)
- Έμφαση στη δημιουργία από το μηδέν και όχι προσπάθεια για τεχνητή διατήρηση ενός στρεβλού μοντέλου
- Σύνδεση και συντονισμός των ποιοτικών επιχειρημάτων, υπάρχοντων και νέων, μεταξύ τους και με την αναδυόμενη νέα γενιά

Τι συνεπάγονται σε πρακτικό επίπεδο τα παραπάνω;

1. Εντοπισμός και επικέντρωση όλων των πόρων στο μικρό αριθμό των 3.000 υφιστάμενων επιχειρήσεων υψηλής ανάπτυξης:

• **Εντοπισμός των επιχειρήσεων υψηλής ανάπτυξης:** Με συγκεκριμένα κριτήρια εντοπίζονται οι κορυφαίες 2.900 μικρομεσαίες και οι 100 μεγάλες επιχειρήσεις υψηλής ανάπτυξης στην Ελλάδα. Τα κριτήρια αυτά περιλαμβάνουν οικονομικούς δείκτες και εξέλιξη αριθμού εργαζομένων τα τελευταία χρόνια, το βαθμό εξωστρέφειας ή επιρροής στη μεταμόρφωση ενός κλάδου και κυρίως την αξιόπιστη αξιολόγηση της προοπτικής για μελλοντική ανάπτυξη. Αυτές είναι οι σημερινές μικρές, μεσαίες ή μεγάλες επιχειρήσεις, οι οποίες θα συμβάλλουν σε μεγάλο βαθμό στη δημιουργία θέσεων εργασίας αλλά και την εξέλιξη των εργαζομένων.

• **Στήριξη μεμονωμένων επιχειρήσεων υψηλής ανάπτυξης και όχι ολόκληρων κλάδων.**

• **Παροχή πλήρους υποστήριξης στις scale-ups,** συμπεριλαμβανομένης ευνοϊκής χρηματοδότησης, φορολογικών ελαφρύνσεων, ευκολότερης και ταχύτερης πρόσβασης σε ευρωπαϊκά ή κρατικά προγράμματα στήριξης, που συνδέονται με την ανάπτυξη και διευκόλυνση στην επικοινωνία με τους κρατικούς φορείς.

• **Παροχή κινήτρων στους εργοδότες για την πρόσληψη και προσφορά θέσεων πρακτικής άσκησης σε νέους υψηλών δυνατοτήτων.**

2. Επιτάχυνση της δημιουργίας 10.000 νέων επιχειρήσεων υψηλής ανάπτυξης:

• **Αύξηση του αριθμού των επιχειρήσεων, οι οποίες επικεντρώνο-**

νται σε κλάδους υψηλής προστιθέμενης αξίας: Είναι σημαντικό να γίνουν περισσότερο γνωστοί οι ελκυστικότεροι κλάδοι, οι επιχειρηματικές ευκαιρίες και οι επιλογές χρηματοδότησης, με έμφαση σε τομείς με πλεόνασμα προσφοράς ανθρώπινου δυναμικού (π.χ. υπηρεσίες), ή σχετική έλλειψη (π.χ. αγροτική παραγωγή).

• **Προσέλκυση έμπειρων επαγγελματιών στην επιχειρηματικότητα:** Επιδεικνύουν, συνήθως, υψηλότερες πιθανότητες να ηγηθούν επιτυχημένων επιχειρήσεων αξιοποιώντας την εμπειρία και το υπάρχον δίκτυό τους.

• **Δημιουργία κατάλληλων προϋποθέσεων για εύκολη ίδρυση επιχειρήσεων:** Είναι απαραίτητη η καθιέρωση βασικών διαδικασιών και ευέλικτων δομών για γρήγορη και απλή ίδρυση επιχειρήσεων και η μεγιστοποίηση της χρήσης των ηλεκτρονικών εργαλείων για την επικοινωνία με τους δημόσιους φορείς.

• **Προώθηση των επενδυτικών κεφαλαίων σε επίπεδο seed,** δημιουργία ισχυρών δικτύων "angel" επενδυτών, με πιθανή χρηματοδότηση επιλεγμένων startups χωρίς παραχώρηση μετοχών βάσει κριτηρίων και διεθνών πρακτικών, εξαιρώντας σαφώς συγκεκριμένους κλάδους και είδη επιχειρήσεων.

• **Επέκταση χρηματοδοτικών επιλογών σε κλάδους εκτός της τεχνολογίας:** παρά τις όποιες κριτικές, τα Jeremie funds είχαν θετική επίδραση στη δημιουργία ενός οικοσυστήματος νέων εταιριών τεχνολογίας.

• **Παροχή σαφών κινήτρων, τα**

οποία σχετίζονται με την ταχύτητα ανάπτυξη, παρόμοια με εκείνα που προσφέρονται στις υφιστάμενες επιχειρήσεις (φορολογία, χρηματοδότηση, πρόσβαση στην κρατική στήριξη και αρχές).

• **Σύνδεση** με τις υφιστάμενες επιχειρήσεις υψηλής ανάπτυξης στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

3. Σύνδεση των νέων με υψηλής ποιότητας εργοδότες και εκπαιδευτικές προσπάθειες:

• **Βελτίωση της διαφάνειας στις προοπτικές καριέρας και τις ευκαιρίες στους διάφορους κλάδους**

• **Επικέντρωση των πρακτικών ασκήσεων στις υπάρχουσες και νέες επιχειρήσεις υψηλής ανάπτυξης:** Με τον τρόπο αυτό αντιμετωπίζεται η έλλειψη πρακτικής εμπειρίας καθώς αυτές οι επιχειρήσεις έχουν τις περισσότερες πιθανότητες να προσφέρουν εμπειρία υψηλής ποιότητας στους ειδικευόμενους.

• **Επέκταση των εκπαιδευτικών προσπαθειών υψηλής ποιότητας** από δημόσιους ή ιδιωτικούς οργανισμούς και ενίσχυση των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και επενδυτών, αξιοποιώντας εργαλεία ηλεκτρονικής μάθησης.

• **Προτεραιότητα** στους νέους που μπορούν να γίνουν οι πρεσβευτές της αλλαγής στην Ελλάδα.



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μετά από πέντε χρόνια βίαιης προσαρμογής, η οικονομία της Ελλάδας εμφανίζει δειλά σημάδια σταθεροποίησης. Το τμήμα υπήρξε βαρύτατο, με σοβαρή πτώση της οικονομικής δραστηριότητας, μεγάλη μείωση των εισοδημάτων και -κυρίως- εκτίναξη της ανεργίας, ειδικά στους νέους.

Η Ελλάδα έχασε συνολικά 1.000.000 θέσεις εργασίας στη διάρκεια των πέντε τελευταίων χρόνων. Πάνω από τις μισές σε τρεις κλάδους - κατασκευές, λιανικό/χονδρεμπόριο και μεταποίηση - ενώ ολόκληροι τομείς, όπως το real estate, πρακτικά αφανίστηκαν. Τρεις μόνο κλάδοι κατάφεραν να διατηρήσουν ή και να αυξήσουν το συνολικό εργατικό δυναμικό: η αγροτική παραγωγή, η μεταποίηση τροφίμων και η τεχνολογία.

Οι νέοι επηρεάστηκαν δυσανάλογα από την αύξηση της ανεργίας με πάνω από μισό εκατομμύριο χαμένες θέσεις εργασίας. Παρόλα αυτά, μόνο το μισό ποσοστό της ανεργίας οφείλεται στην οικονομική επιβράδυνση και την ύφεση. Το υπόλοιπο προέρχεται από το παραδοσιακό μειονέκτημα των νέων που βρίσκονται «εκτός αγοράς», το οποίο εντάθηκε κατά τη διάρκεια της κρίσης. Ολόκληροι κλάδοι κατήρησαν θέσεις εργασίας για νέους παρότι διατήρησαν ή ακόμη και αύξησαν τις θέσεις των μεγαλύτερων ηλικιών. Αυτοί οι κλάδοι περιλαμβάνουν αγροτική παραγωγή και τρόφιμα αλλά και τα περισσότερα επαγγέλματα-πρότυπα: γιατροί, δικηγόροι, τραπεζικοί και λογιστές. Το παραδοσιακό όνειρο της ελληνικής οικογένειας κλονίζεται, αν και παραμένει ισχυρό.

Σε ένα τέτοιο περιβάλλον, πάνω από 200.000 Έλληνες, κυρίως νέοι και με πρόσόντα, έχουν βρει εργασία στο εξωτερικό. Το ελληνικό ταλέντο κινείται κυρίως εντός Ευρώπης, πρωταρχικά σε Ηνωμένο Βασίλειο και Γερμανία. Υπό συνθήκες, το φαινόμενο αυτό, κατά πολλούς θεωρούμενο "διαρροή ταλέντου", θα μπορούσε να μετατραπεί σε "κυκλοφορία ταλέντου", παρέχοντας ευκαι-

ρίες, εξωστρεφή αντίληψη και εμπειρία που η εγχώρια αγορά εργασίας αδυνατεί να παρέχει.

Είναι πλέον ξεκάθαρο ότι για να οδηγηθεί σε βιώσιμη ανάπτυξη, η Ελλάδα πρέπει να επικεντρωθεί σε συγκεκριμένους κλάδους (π.χ. αγροτική παραγωγή/τρόφιμα, μεταποίηση, τουρισμός, logistics, τεχνολογία) όπου έχει δομικά πλεονεκτήματα πρώτης ύλης, γεωγραφικής θέσης ή ανθρώπινου δυναμικού. Ωστόσο, πέρα από μεγάλες μεταρρυθμίσεις και αναβάθμιση υποδομών, αυτή η μεγάλη μετατόπιση οικονομικής δραστηριότητας απαιτεί χρόνο, νέες δεξιότητες και συνεπάγεται φυσική μετακίνηση εκατοντάδων χιλιάδων. Πάνω από 640.000 υπολογίζεται ότι θα αναγκαστούν να αλλάξουν τομέα, ενώ πάνω από 500.000 θα αναγκαστούν να μετακινηθούν εκτός Αθήνας και Θεσσαλονίκης.

Ποιος όμως μπορεί να δημιουργήσει υψηλής ποιότητας θέσεις εργασίας στους διάφορους κλάδους της ελληνικής οικονομίας; Δυστυχώς, όχι η μεγάλη πλειοψηφία των υφιστάμενων επιχειρήσεων, μικρών ή μεγάλων. Υπάρχει μια μειοψηφία περίπου 3.000 υφιστάμενων επιχειρήσεων με υψηλά περιθώρια ανάπτυξης (περίπου 2.900 μικρομεσαίες και 100 μεγάλες), που επενδύουν στο προσωπικό και έχουν τις βάσεις να δημιουργήσουν ποιοτικές θέσεις εργασίας, μέχρι και 200.000 κυρίως για νέους.

Οι υπόλοιπες 800.000 θέσεις εργασίας πρέπει να δημιουργηθούν από νέες επιχειρήσεις. Χρειαζόμαστε 10.000 νέες επιχειρήσεις υψηλής ανάπτυξης με την κατάλληλη εξωστρεφή και καινοτόμο νοοτροπία.

Με το σημερινό ρυθμό και μίγμα δημιουργίας επιχειρήσεων (περίπου 40.000 κάθε χρόνο, με μόνο 10% σε κλάδους προστιθέμενης αξίας και μόνο 1% με σημαντική ανάπτυξη), η Ελλάδα θα χρειαστεί 25 χρόνια για να δημιουργήσει τις απαιτούμενες θέσεις εργασίας. Για να το πετύχει σε λιγότερο από μια δεκαετία θα πρέπει να τριπλασιαστούν

οι προσπάθειες σε κλάδους προστιθέμενης αξίας και να διπλασιαστούν τα ποσοστά επιτυχίας τους. Πάνω από όλα, θα πρέπει να δημιουργηθεί ένα κατάλληλο επιχειρηματικό οικοσύστημα που καλλιεργεί, υποστηρίζει και συνδέει ποιοτικά επιχειρηματικά εγχειρήματα.

Η σημερινή ραγδαία αύξηση των startups είναι μια καλή αρχή. Δεν αναμένουμε, όμως, τα ~200 startups που ιδρύονται κάθε χρόνο να δημιουργήσουν τις εκατοντάδες χιλιάδες θέσεις εργασίας που χρειάζονται. Ειδικά εφόσον τα περισσότερα επικεντρώνονται σε ένα κλάδο και ένα πολύ μικρό ποσοστό τους μπορεί να θεωρηθεί υψηλής ανάπτυξης. Είναι γεγονός, όμως, ότι καθώς ο αριθμός τους διπλασιάζεται κάθε χρόνο και προσελκύουν εγχώριες και διεθνείς επενδύσεις, αλλάζουν ριζικά την αντίληψη για την επιχειρηματικότητα, καθιερώνουν πρότυπα και δημιουργούν ιστορίες επιτυχίας. Χρειαζόμαστε περισσότερα και υψηλότερης ποιότητας start-ups, σε περισσότερους κλάδους και με κατάλληλη στήριξη από την ιδέα ως την ωρίμανση. Τα start-ups δεν είναι αυτοσκοπός, αλλά προϋπόθεση για περισσότερα scale-ups, τα οποία θα προκαλέσουν πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα και ουσιαστική αύξηση απασχόλησης.

Οι νέοι πρέπει να ηγηθούν της μεταμόρφωσης της Ελλάδας. Ως επιχειρηματίες ή εργαζόμενοι, έχουν τις βάσεις να ξεπεράσουν τη χρόνια αντίσταση της Ελλάδας στην αλλαγή. Η χώρα έχει κάνει ελάχιστα για να τους παρέχει την κατάλληλη εκπαίδευση, ευκαιρίες εργασίας, εξωστρεφή νοοτροπία, πνεύμα συνεργασίας και έμπνευση. Παρόλα αυτά, οι ίδιοι επιδεικνύουν εντυπωσιακή ευελιξία, επιχειρηματικό πνεύμα και αισιοδοξία, που μπορούν να οδηγήσουν στην αλλαγή. Το 15% των νέων δηλώνουν 'τακτοποιημένοι' ή εντελώς αδιάφοροι. Το κυρίαρχο 85% είναι πρόθυμο να κυνηγήσει ευκαιρίες, όπου υπάρχουν. Το 9% είναι έτοιμοι να γίνουν οι καταλύτες της αλλαγής.

Τι λείπει;

- **Καλύτεροι εργοδότες**, οι οποίοι να προσφέρουν ευκαιρίες για υψηλής ποιότητας εκπαίδευση και απασχόληση
- **Μεγαλύτερη διαφάνεια** σχετικά με τους τομείς με πραγματικές προοπτικές
- **Επιλεκτική αναβάθμιση δεξιοτήτων** κυρίως μέσω ποιοτικότερης εκπαίδευσης και ουσιαστικής πρακτικής εμπειρίας, καθοδηγούμενης από επιλεγμένους εργοδότες και εκπαιδευτικούς οργανισμούς
- **Κινητοποίηση των νέων και έμπνευση** για να ρισκάρουν

Τι πρέπει να κάνουμε;

- **Να εντοπίσουμε και να επικεντρωθούμε στη στήριξη των 3.000 υφιστάμενων επιχειρήσεων υψηλής ανάπτυξης και των μεμονωμένων σήμερα εκπαιδευτικών προσπαθειών**
- **Να επιταχύνουμε τη δημιουργία και εξέλιξη 10.000 νέων επιχειρήσεων υψηλής ανάπτυξης**
- **Να συνδέσουμε τους νέους με επιλεγμένους επιχειρηματίες, εργοδότες και ακαδημαϊκούς, εντός και εκτός χώρας, μέσω εργαλείων εκπαίδευσης και απασχόλησης**

Χρειαζόμαστε ένα σημαντικό αριθμό πρεσβευτών της αλλαγής για τη μεταμόρφωση του οικονομικού μοντέλου της Ελλάδας. Το σημείο καμπής υπολογίζεται στο 10% του πληθυσμού, δηλαδή περίπου στο 1 εκατομμύριο εργοδότες και εργαζομένους. Πρέπει να εντοπίσουμε, να στηρίξουμε και να συνδέσουμε εκείνους που μπορούν να μας φτάσουν σε αυτό το σημείο: την πλειοψηφία δηλαδή των νέων με πηγή έμπνευσης λίγους αληθινούς ηγέτες από την ελληνική και διεθνή πραγματικότητα.



Στη συγκεκριμένη μελέτη, ο όρος νέοι αφορά στους 18-34 ετών. Η μελέτη βασίζεται στην ανάλυση δημογραφικών στοιχείων απασχόλησης (2008 και 2013) από την Ελληνική Στατιστική Αρχή, τα στατιστικά δεδομένα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ και τα ευρήματα από δύο έρευνες.

Η πρώτη ποσοτική και ποιοτική έρευνα διεξήχθη από την QED. Η ποσοτική έρευνα διεξήχθη μέσω τηλεφωνικών συνεντεύξεων σε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα 300 ατόμων και σε δείγμα ανέργων ηλικίας 18-34. Η ποιοτική περιλάμβανε 10 συνεντεύξεις με νέα άτομα ηλικίας 18 έως 34, που είτε είναι άνεργοι είτε έχουν καταφέρει να βρουν εργασία κατά τη διάρκεια της κρίσης. Η δεύτερη έρευνα διεξήχθη από την Endeavor Greece σε ένα δείγμα 400 επιχειρηματιών και υψηλόβαθμων στελεχών μέσω email και συνεντεύξεων με 12 επιχειρηματίες και διαμορφωτές κοινής γνώμης.

Το Ίδρυμα Σταύρος Νιάρχος (www.SNF.org) είναι ο αποκλειστικός δωρητής αυτής της πρωτοβουλίας. Το ΙΣΝ είναι ένας από τους μεγαλύτερους φιλανθρωπικούς οργανισμούς στον κόσμο και πραγματοποιεί δωρεές στους τομείς της τέχνης και του πολιτισμού, της παιδείας, της υγείας και του αθλητισμού και της κοινωνικής πρόνοιας. Το 2012 και το 2013, το Ίδρυμα ανακοίνωσε δύο νέες πρωτοβουλίες - συνολικού ύψους €100.000.000 (\$130.000.000) εκάστη, ως συμβολή στην προσπάθεια αντιμετώπισης της κοινωνικοοικονομικής κρίσης στην Ελλάδα. Η πρωτοβουλία του 2012 αποσκοπούσε στην άμεση ανακούφιση των δυσμενών συνεπειών της εντεινόμενης κρίσης, ενώ η πρωτοβουλία του 2013 έχει ως στόχο την αντιμετώπιση του υψηλού ποσοστού ανεργίας των νέων, σκοπεύοντας στη δημιουργία καλύτερων προοπτικών εργασίας και νέων ευκαιριών για τη νέα γενιά.



ΙΔΡΥΜΑ ΣΤΑΥΡΟΣ ΝΙΑΡΧΟΣ
STAVROS NIARCHOS FOUNDATION



Η Endeavor είναι διεθνής μη κερδοσκοπικός οργανισμός στήριξης της επιχειρηματικότητας και στηρίζεται από μερικούς από τους πιο επιφανείς επιχειρηματικούς ηγέτες και επενδυτές παγκοσμίως. Μέσω των γραφείων της σε 20 χώρες, εντοπίζει τους καλύτερους νέους επιχειρηματίες που ηγούνται καινοτόμων εταιρειών με υψηλό ρυθμό ανάπτυξης σε διάφορους τομείς και τους βοηθάει να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους μέσω ενός ασυναγώνιστου δικτύου κορυφαίων επαγγελματιών. Με αυτόν τον τρόπο τους προσφέρει τα απαραίτητα συστατικά για την επιχειρηματική επιτυχία: mentorship, στρατηγικές συμβουλές, έμπνευση και επαφή με επενδυτές. Οι επιλεγμένοι επιχειρηματίες, με τη στήριξη της Endeavor, εξασφαλίζουν νέες θέσεις εργασίας και συνεισφέρουν στην οικονομι-

κή ανάπτυξη. Έχουν, επίσης, τη δύναμη να εμπνέουν άλλους λειτουργώντας ως πρότυπα. Από το 1997, έχουν επιλεχθεί περισσότεροι από 900 επιχειρηματίες σε Λατινική Αμερική, Μέση Ανατολή και Νοτιοανατολική Ασία, οι οποίοι έχουν δημιουργήσει πάνω από 2450,000 θέσεις εργασίας και περισσότερα από \$6,5 δισ. έσοδα το 2013. Η Endeavor ξεκίνησε τη λειτουργία της στην Ελλάδα το Σεπτέμβριο 2012 επεκτείνοντας τις δραστηριότητές της για πρώτη φορά στην Ευρώπη με τη στήριξη ενός τοπικού Διοικητικού Συμβουλίου, αποτελούμενου από κορυφαίους επιχειρηματίες από διάφορους κλάδους. Αυτοί πλαισιώνονται από ένα ισχυρό δίκτυο 40 περίπου mentors που προφέρουν εθελοντικά το χρόνο και τις γνώσεις τους για να βοηθήσουν τους επιχειρηματίες του δικτύου μας.

BOARD OF DIRECTORS

GLOBAL

Edgar Bronfman, Jr.
Chairman
Endeavor Global
General Partner
Accretive LLC

Michael Ahearn
Chairman & Managing Partner
True North Venture Partners, LP

Matt Bannick
Managing Partner
Omidyar Network

Nick Beim
General Partner
Venrock

Matthew Brown
Co-Founder & CEO
CAIS

Wences Casares
Founder & CEO
Xapo

Paul Fribourg
Chairman & CEO
Continental Grain Company

Fadi Ghandour
Founder & Vice Chairman
Aramex

Jason Green
Founding General Partner
Emergence Capital Partners

Reid Hoffman
Co-Founder & Executive Chairman
LinkedIn

Peter B. Kellner
Founder & Managing Partner;
Richmond Global LLC
Co-Founder
Endeavor Global

William McGlashan
Founder & Managing Partner
TPG Growth

Arif Naqvi
Founder & Group Chief Executive Officer
Abraaj Capital

Joanna Rees
Founder & Managing Partner
Soda Rock Partners

Linda Rottenberg
Co-founder & CEO
Endeavor Global

Nicolas Szekasy
Co-Founder & Managing Partner
KaszeK Ventures

Elliot Weissbluth
CEO & Director
HighTower Advisors

James Wolfensohn (Emeritus)
Chairman
Wolfensohn & Company LLC

ΕΛΛΑΔΑ

Μιχάλης Δ. Χανδρής,
Πρόεδρος ΔΣ
Πρόεδρος
Chandris Group

Μαρέβα Γκραμπόφσκι,
Ιδρύτρια & Αντιπρόεδρος ΔΣ
Managing Partner
Zeus + Dione

Σπύρος Θεοδωρόπουλος
Διευθύνων Σύμβουλος
Chipita A.E.

Δρ. Γιάννης Κούστας
Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Danaos Corporation

Θοδωρής Μ. Κυριακού
Group CEO
Όμιλος Antenna

Ιωάννα Παπαδοπούλου
Πρόεδρος & Διευθύνουσα Σύμβουλος
E.I. Παπαδόπουλος Α.Ε.

Δημήτρης Παπαλεξόπουλος
Διευθύνων Σύμβουλος
TITAN A.E.

Κωσταντζίνα Σμπάκου
Κωνσταντακοπούλου
Αρχιτέκτων
TEMES A.E.

Ιωάννης Ν. Στασινόπουλος
BIOXALKO A.E.

Αλέξανδρος Τουρκολιάς
Διευθύνων Σύμβουλος
Εθνική Τράπεζα

Μελίνα Τραυλού
Διευθύνουσα Σύμβουλος
Neptune Lines Shipping & Managing Enterprises S.A.

Μαρίλυ Φραγκίστα
Διευθύνουσα Σύμβουλος
Franco Compania Naviera S.A.

Advisory Board

Καθ. Χρήστος Διαμαντόπουλος

